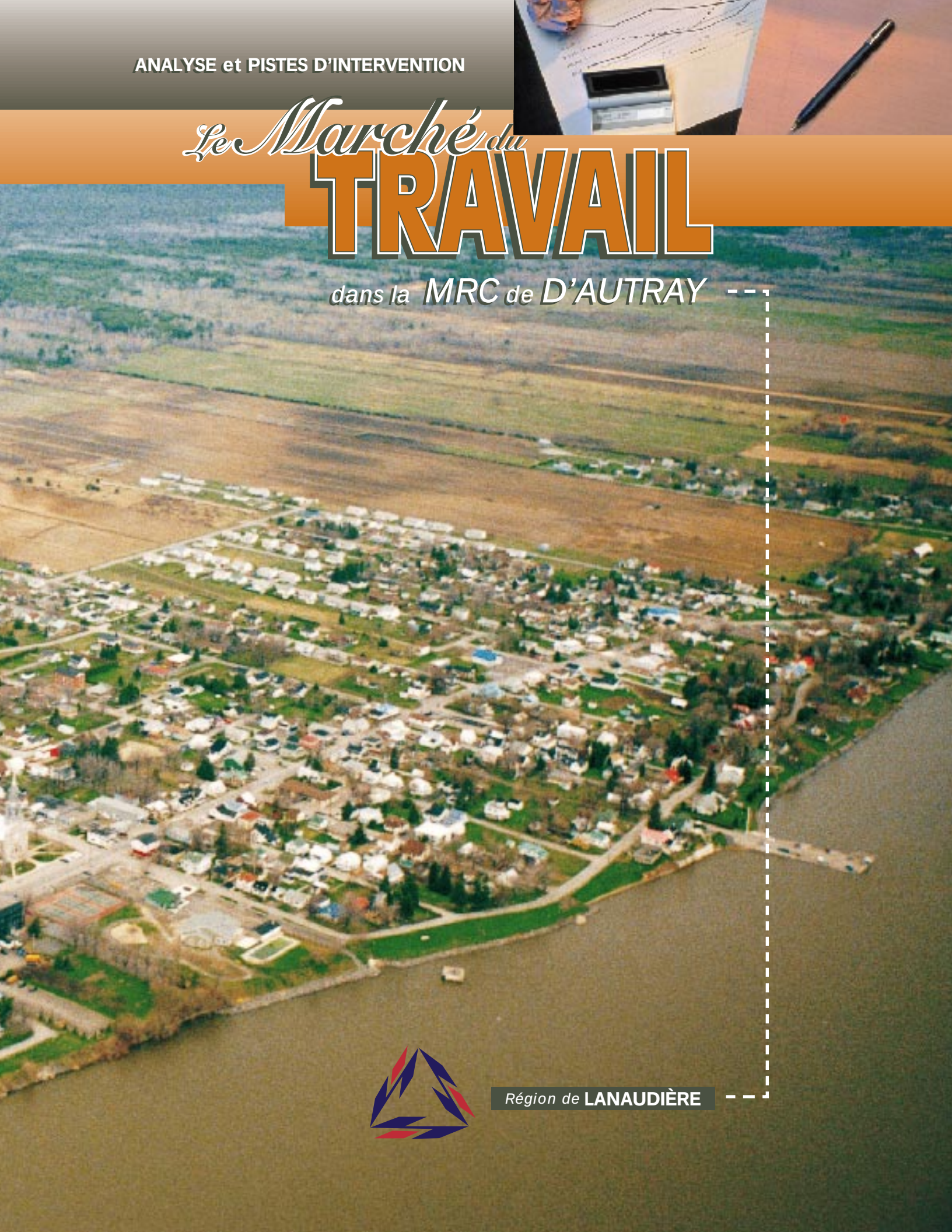


ANALYSE et PISTES D'INTERVENTION



Le Marché du **TRAVAIL**

dans la MRC de D'AUTRAY



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

Rédaction

Martine Soucy, agente de recherche

Collaborateur

Éric Cadieux, agent de recherche

Collaboration spéciale

Jacques Chapdelaine, agent de recherche
Yves Lirette, économiste

Mise en page

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

Tableaux et graphiques

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

Dépôt légal premier trimestre 1999 –
Bibliothèque nationale du Québec 1999
ISBN 2-550-33770-0

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.



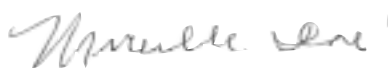
Alain Larue
Président,
Conseil Régional de Développement
Lanaudière



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 de D'Autray 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. À cet égard, la connaissance et l'expertise des principaux intervenants sur le territoire ont constitué des atouts de première importance.

Nous remercions tout d'abord les membres de la table des partenaires de la MRC de D'Autray qui ont été les premiers à recevoir avec enthousiasme l'idée de produire une analyse du marché du travail proposant une approche différente de celle des portraits traditionnels. Leur engagement envers la main-d'œuvre et l'emploi ne fait aucun doute. Leur expertise et les pistes de réflexions qu'ils ont suscitées ont permis que l'analyse traduise les spécificités locales. Nous espérons qu'ils se retrouveront tout au long du document.

Nous remercions également tous les organismes qui ont accepté 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 sur la version préliminaire.

Nous ne pouvons qu'espérer que cette analyse locale permettra une meilleure compréhension des problématiques de l'emploi et de la main-d'œuvre dans la MRC de D'Autray et 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 D'Autray.....	6
1.2.1 La situation géographique de la MRC de D'Autray... 6	
1.2.2 Les caractéristiques socio-démographiques	7
1.2.2.1 Les pôles de développement	9

1.2.3 La répartition selon la langue maternelle, parlée et connaissance de la langue	10
1.2.4 Les familles monoparentales	10
1.2.5 Les revenus	10
1.2.6 Les parcs industriels	11

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	13
2.1.4 Selon la durée de travail.....	14
2.1.5 Le taux de chômage selon le niveau de scolarité... 14	
2.1.6 Le navettage de la main-d'œuvre.....	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 :	
les caractéristiques et les problématiques	20
2.2.1 Le primaire	21
2.2.2 Le secondaire	22
2.2.3 Le tertiaire	23
2.3 La dynamique du développement local	23
2.3.1 La notion de développement local	23
2.3.2 Les acteurs économiques	25
2.3.3 Les acteurs institutionnels	27
2.3.4 Les acteurs communautaires	28
2.3.5 La dynamique entre les principaux acteurs de la MRC	29
2.3.6 La dynamique inter-MRC	33

CHAPITRE 3

35

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

3.1 La création d'emplois	36
3.1.1 L'implantation et l'expansion d'entreprises existantes	37
3.1.2 Développer l'entrepreneuriat	38
3.1.3 Le financement	41
3.1.4 L'économie sociale	42
Tableau synthèse - Création d'emplois	44
3.2 Le maintien en emploi	45
3.2.1 L'exportation	47
3.2.2 Les changements technologiques, organisationnels et de gestion	48
3.2.3 Les besoins de formation	52
3.2.3.1 Les personnes âgées de 45 ans et plus	54
Tableau synthèse - Maintien en emploi	56

3.3 La stabilisation en emploi	58
3.3.1 Le secteur agricole	58
3.3.2 Le tourisme	60
3.3.2.1 Les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des divertissements et loisirs	60
3.3.2.2 La valorisation du Chemin du Roy	62
Tableau synthèse - Stabilisation de l'emploi	64
3.4 La préparation à l'emploi	66
3.4.1 Des options adaptées aux besoins des entreprises	67
3.4.2 Prévenir le décrochage scolaire	69
3.4.2.1 Les compétences génériques et les compétences de base	70
3.4.3 L'alphabétisme	71
3.4.3.1 Les jeunes	71
3.4.3.2 Les travailleurs âgés	72
Tableau synthèse - Préparation à l'emploi	73
3.5 L'insertion en emploi	74
3.5.1 Des difficultés d'apprentissage et d'adaptation	75
3.5.2 Les moyens de transport	77
3.5.3 L'insertion en emploi et le développement local et social	78
Tableau synthèse - Insertion en emploi	80
Conclusion	81
Références bibliographiques	83
Tableau synthèse des principaux indicateurs du marché du travail de la MRC de D'Autray 1996	119
Tableau synthèse des objectifs prioritaires de la MRC	120

LISTE DES ANNEXES

Annexe I	Tableaux statistiques	85
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 D'Autray . . .	117

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 6
- Graphique 7** Répartition en % des personnes occupées par grands secteurs d'activité économique
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray 16
- Graphique 8** Répartition en % des entreprises par secteurs selon le nombre d'employeurs
Région de Lanaudière et MRC de D'Autray . . . 20
- Graphique 9** Répartition en % des entreprises par secteurs selon le nombre d'employés
Région de Lanaudière et MRC de D'Autray . . . 21

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Population Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	7	Tableau 14	Personnes occupées par secteurs d'activité économique Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	89
Tableau 2	Population de la MRC et ses municipalités MRC de D'Autray.....	8	Tableau 15	Langue maternelle parlée Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	91
Tableau 3	Population selon le groupe d'âge en millier Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	9	Tableau 16	Connaissance de la langue Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	91
Tableau 4	Les familles monoparentales Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	10	Tableau 17	Répartition en % des entreprises par secteurs d'activité économique selon le nombre d'employeurs et selon le nombre d'employés MRC de D'Autray.....	92
Tableau 5	Revenu annuel moyen des particuliers et des ménages Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	11	Tableau 18	Répartition en % des entreprises par secteurs d'activité économique selon le nombre d'employeurs et selon le nombre d'employés Région Lanaudière.....	94
Tableau 6	Répartition en % du niveau de scolarité de la population de 15 ans et plus Ensemble du Québec, région Lanaudière et MRC de D'Autray.....	14	Tableau 19	Évolution des personnes occupées par secteurs d'activité 1987-1997 Ensemble du Québec et région de Lanaudière.....	96
Tableau 7	Travailleurs autonomes selon le sexe Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	17	Tableau 20	Évolution des personnes occupées selon la profession 1987-1997 Ensemble du Québec et région de Lanaudière.....	97
Tableau 8	Prestataires réguliers de l'assurance-emploi, de janvier 1997 à décembre 1997 Région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	18	Tableau 21	Évolution des indicateurs du marché du travail selon le sexe 1987-1997 Région de Lanaudière.....	98
Tableau 9	Prestataires adultes aptes de la sécurité du revenu Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	18	Tableau 22	Évolution des indicateurs du marché du travail selon le groupe d'âge 1987-1997 Région de Lanaudière.....	99
Tableau 10	Principaux employeurs du manufacturier MRC de D'Autray.....	22	Tableau 23	Durée du travail Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	100
Tableau 11	Principaux indicateurs du marché du travail selon le groupe d'âge Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	86	Tableau 24	Population active selon les professions Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	101
Tableau 12	Principaux indicateurs du marché du travail selon le sexe Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray.....	87	Tableau 25	MRC de D'Autray. Municipalités par pôle de développement.....	102
Tableau 13	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 D'Autray.....	88			

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

APPORT	Aide aux Parents pour leurs Revenus de Travail	COGENOR	Coopérative de Gestion des Engrais organiques de Lanaudière
APTE	Action Positive pour le Travail et l'Emploi	CP	Canadien Pacifique
ARCIL	Association régionale des Commissariats Industriels Lanaudière	CRDL	Conseil Régional de Développement Lanaudière
ARTT	Aménagement et la Réduction du Temps de Travail	CRE	Comité Régional Emploi
ASP	Attestation de Spécialisation Professionnelle	CRESL	Comité Régional de l'Économie Sociale de Lanaudière
BFDRQ	Bureau Fédéral de Développement Régional du Québec	CRHC	Centre des Ressources Humaines Canada
BSQ	Bureau de la Statistique du Québec	CRIQ	Centre de Recherche Industrielle du Québec
CAMO	Comité d'Adaptation de la Main-d'Oeuvre	CRMO	Conseil Régional de la Main-d'Oeuvre
CDBL	Conseil de Développement Bioalimentaire de Lanaudière	CSLG	Commission Scolaire de Le Gardeur
CDM	Commission de Développement de la Métropole	CTQ	Centre Travail-Québec
CDRL	Coopérative de Développement Régionale de Lanaudière	DEC	Développement Économique Canada
CHLG	Centre Hospitalier Le Gardeur	DEC	Diplôme d'Études Collégiales
CIEL	Carrefour Industriel et Expérimental de Lanaudière	DEP	Diplôme d'Études Professionnelles
CIT	Conseil Intermunicipal de Transport	DES	Diplôme d'Études Secondaires
CJE	Carrefour Jeunesse-Emploi	DRHC	Développement des Ressources Humaines Canada
CLD	Centre Local de Développement	EPA	Enquête sur la Population Active
CLE	Centre Local d'Emploi	E-Q	Emploi-Québec
CLIP	Centre Lanaudois d'Interventions Psychotropes	FIL	Fonds d'Investissement Local de D'Au-tray
CLSC	Centre Local de Services Communautaires	FRSL	Fonds Régional de Solidarité Lanaudière
CN	Canadien National	FUPAL	Fédération de l'Union des Producteurs Agricoles de Lanaudière

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES (suite)

GRH	Gestion des Ressources Humaines	SQDM	Société Québécoise de Développement de la Main-d'œuvre
LÉ	Lanaudière Économique	SQDMLL	Société Québécoise de Développement de la Main-d'œuvre régions de Laval, des Laurentides et de Lanaudière
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries, de l'Alimentation du Québec	STCUM	Service de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec	TROCL	Table Régionale des Organismes Communautaires de Lanaudière
MES	Ministère de la Solidarité sociale	UQAM	Université du Québec à Montréal
MICST	Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie		
MRC	Municipalité Régionale de Comté		
OSBL	Organisme Sans But Lucratif		
PAMT	Politique Active du Marché du Travail		
PLACÉE	Plan Local d'Action Concerté pour l'Économie et l'Emploi		
PME	Petites et Moyennes Entreprises		
PRALMA	Programme d'Allocation de Maternité		
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		
RRES	Regroupement Régional d'Encouragement Scolaire		
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'Oeuvre		
SODERN	Société de Développement Économique Rive-Nord		

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

Population active X 100
Population de 15 ans et plus

Taux d'emploi

Personnes occupées X 100
Population de 15 ans et plus

Taux de chômage

Nombre de chômeurs X 100
Population active

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, seules 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. N° 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 concertation 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

¹ La table des partenaires du marché du travail de Lanaudière était composée du Conseil régional de développement Lanaudière (CRDL), du Conseil régional de la main-d'œuvre (CRMO), de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et du Comité régional emploi (CRE).

AVANT-PROPOS (suite)

(L.E.), le Conseil régional de développement Lanaudière (CRDL), le ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et la 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 :

- 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 ainsi que des moyens à mettre en œuvre 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 D'Autray 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 D'Autray.

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 D'Autray 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 D'Autray. 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.

L'objectif visé derrière cette approche est la mobilisation de l'ensemble 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 6,0% et 4,0% pour l'ensemble du Québec (voir le tableau 1 en page 9). 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.

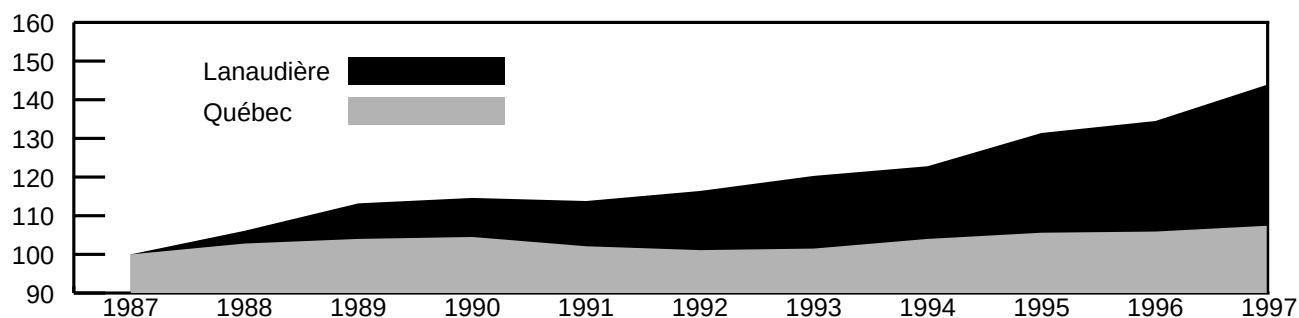
1.1.2 Population active, personnes occupées et taux de chômage (voir les tableaux 19 à 22 à l'annexe I)

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.

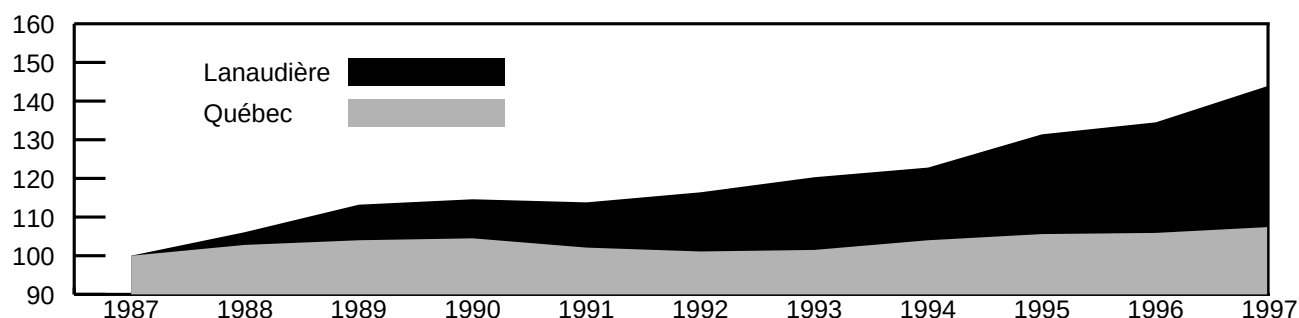
¹ Statistique Canada définit la population active comme étant la population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissement) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage. **Source:** Statistique Canada, *Dictionnaire de recensement de 1996*,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

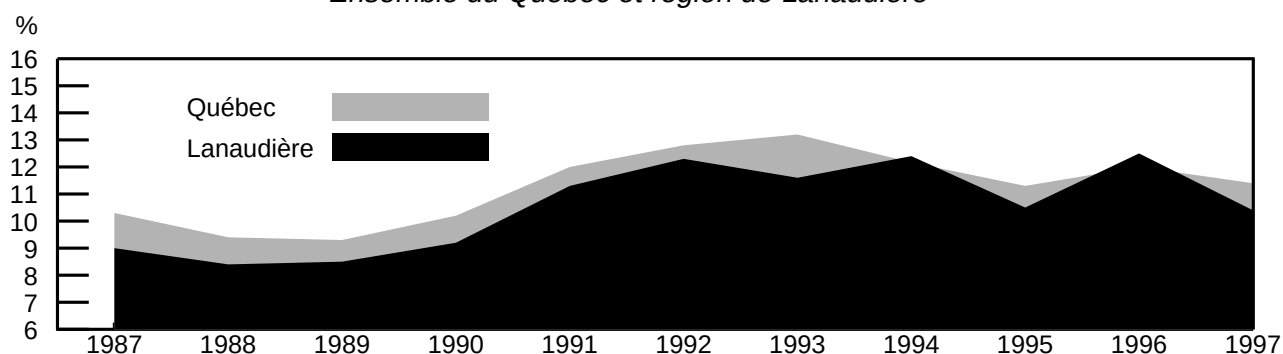
Cette performance de la région a généralement permis de maintenir un taux de chômage³ régional au-dessous de celui du Québec. Toutefois, ce taux a dépassé la barre des 10% lors de la récession de 1991 pour finalement atteindre son niveau le plus élevé de la période en 1996,

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

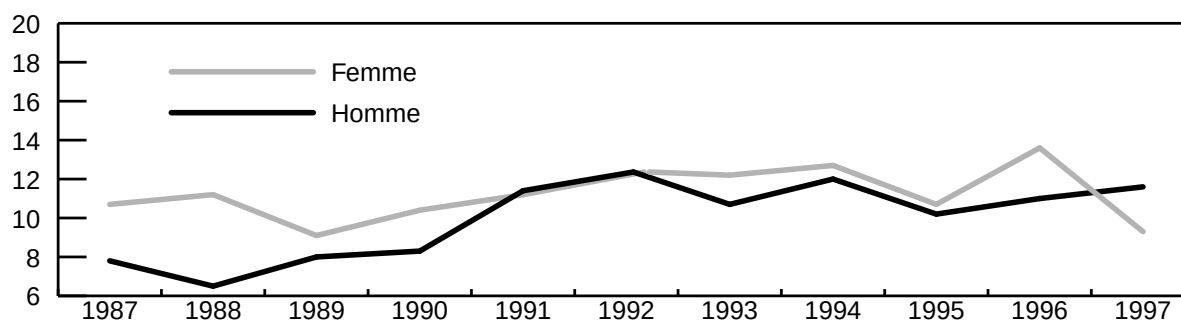
La présence des femmes sur le marché du travail s'est légèrement accrue au cours des dernières années. De 1987 à 1997, la population active féminine a connu une augmentation annuelle moyenne de 4,6%, comparative-ment à 3,3% chez les hommes. Malgré une baisse du taux d'activité chez les femmes, avec la récession de 1991, ce dernier est remonté dès 1995 pour connaître une progression de 4,3 points de pourcentage pour la période 1994 à 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.

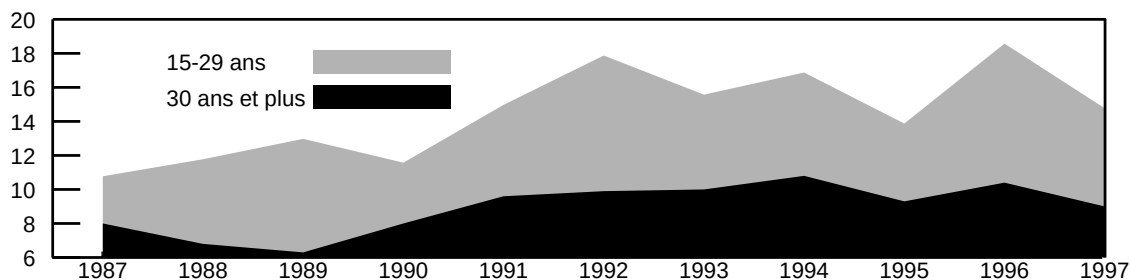
1.1.4 La main-d'œuvre selon l'âge

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

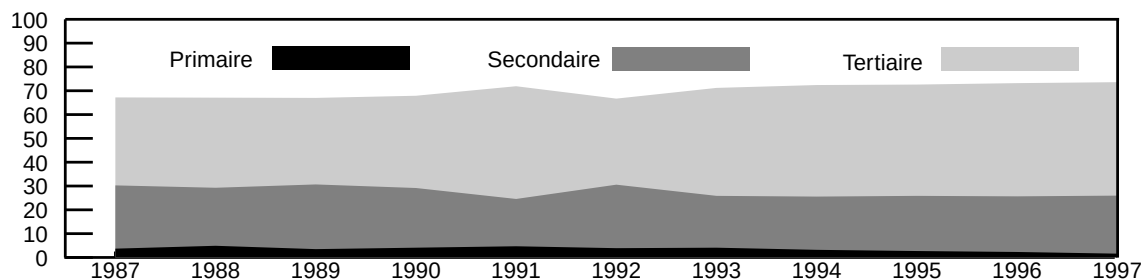
Le primaire a connu une évolution des personnes occupées en dents de scie. Depuis 1993, le nombre de personnes occupées n'a pas cessé de reculer. Le primaire ne représentait toutefois qu'environ 2,5% des personnes occupées dans la région. Ce dernier est principalement dominé par l'agriculture. Quant 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 importantes.

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 3 travailleurs sur 4 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 D'AUTRAY

1.2.1 La situation géographique de la MRC de D'Autray

Localisée dans la partie sud-est de Lanaudière, la MRC de D'Autray longe les abords du fleuve Saint-Laurent. La ville de Berthierville est située presque à mi-chemin entre Montréal et Trois-Rivières le long de l'autoroute 40. Les MRC avoisinantes sont L'Assomption au sud, Joliette à l'ouest et Matawinie au nord-ouest. Le fleuve Saint-Laurent et la région de la Mauricie délimitent quant à eux les extrêmes sud et est du territoire.

Avec ses 1 086 km², le territoire de la MRC est le deuxième plus grand de la région en termes de superficie¹ et regroupe 17 municipalités². Géographiquement, trois ensembles physiographiques subdivisent le territoire : la plaine du Saint-Laurent, le piedmont et les montagnes laurentiennes ce qui en intensifie son caractère agricole et forestier.

L'autoroute 40, qui donne un accès rapide à la région montréalaise à l'ouest ainsi qu'à la ville de Trois-Rivières à l'est, en constitue la principale voie d'accès. D'ailleurs, le développement de la MRC s'articule autour de cet axe et repose sur la valorisation de ses attraits.

Le transport en commun est très peu développé sur ce vaste territoire ce qui entraîne des difficultés de mobilité pour ses habitants. L'étalement urbain a favorisé le développement démographique des municipalités plus au sud. Afin de se rendre au travail, de nombreux résidents des municipalités de Lavaltrie et Saint-Antoine-de-Lavaltrie se déplacent vers l'île de Montréal.

L'appellation de D'Autray ainsi que celle de plusieurs de ses municipalités tirent leurs noms actuels de ceux d'anciennes seigneuries ou du temps de la colonisation. À cette époque, de par sa situation stratégique, la MRC et le Chemin du Roy qui bordent le fleuve Saint-Laurent constituaient un axe névralgique du commerce québécois. Des municipalités comme Berthierville et la Visitation de l'Île Dupas ont des églises qui furent érigées, il y a plus de 300 ans. La plupart des municipalités de la MRC ont une longue et riche histoire qui s'incorpore au patrimoine québécois.

¹ Répertoire des municipalités du Québec 1997.

² Depuis le début de 1998, les municipalités de Saint-Cuthbert et de Saint-Viateur ont fusionné ensemble.

1.2.2 Les caractéristiques socio-démographiques

Selon les données du recensement de 1996, 37 553 personnes vivaient sur le territoire de la MRC de D'Autray. 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, D'Autray a obtenu la 3^{ème} plus forte croissance démographique de la région. En effet, durant cette période, la MRC connaissait une croissance supérieure à Lanaudière et au Québec. La MRC de D'Autray a vu son poids relatif dans la région augmenter légèrement passant de 9,8% en 1991 à 10% en 1996.

Entre 1991 et 1996, la croissance démographique de la MRC a été grandement influencée par le pôle Lavaltrie-Lanoraie³ qui a connu les plus fortes augmentations de la population. Au cours de cette période, le pôle Berthier affichait quant à lui, les taux de croissance les plus faibles de la MRC. La croissance démographique du pôle Brandon a été attribuable, en grande partie, à la municipalité de Saint-Gabriel-de-Brandon qui a vu sa population croître de 21%.

TABLEAU 1

POPULATION TOTALE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray

	1986	1991	1996	Variation 86-91 en %	Variation 91-96 en %
Québec	6 532 190	6 895 963	7 138 795	5,6 %	3,5 %
Lanaudière*	279 521	335 480	375 174	20,0 %	11,8 %
MRC de D'Autray**	30 121	32 975	37 550	9,4 %	13,9 %

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

* La municipalité d'Entrelacs a été annexée au territoire de la MRC de la Matawinie en 1996. Pour tenir compte de la variation entre 1986 et 1996 occasionnée par ce transfert des Laurentides vers Lanaudière, nous avons ajouté aux données de 1986 et de 1991 la population d'Entrelacs. Ceci afin d'ajuster pour fins de comparaison le total des deux périodes pour la région de Lanaudière.

** En 1992, la municipalité de Saint-Thomas a été annexée à la MRC de Joliette. Nous avons donc ajusté les données de 1986 et de 1991 pour fins de comparaison.

3 Pour des explications sur les différents pôles, nous vous référons au point 1.2.2.1 à la page 9.

TABLEAU 2

POPULATION DE LA MRC ET SES MUNICIPALITÉS
MRC de D'Au-ray

	1991 ⁽¹⁾	1996	Variation 91-96 en %
MRC de D'Au-ray	32 975	37 550	13,9 %
Pôle Lavaltrie-Lanoraie	10 781	13 965	29,5 %
Saint-Antoine-de-Lavaltrie	3 061	4 385	43,3 %
Village de Lavaltrie	4 365	5 821	33,4 %
Lanoraie-D'Au-ray	1 793	1 904	6,2 %
Saint-Joseph-de-Lanoraie	1 562	1 855	18,8 %
Pôle Berthier	14 764	15 428	4,5 %
Sainte-Geneviève-de-Berthier	2 263	2 402	6,1 %
Berthierville	3 854	3 952	2,5 %
Sainte-Élizabeth	1 508	1 559	3,4 %
Saint-Norbert	971	1 070	10,2 %
Saint-Cuthbert	1 645	1 722	4,7 %
Saint-Viateur	230	201	-12,6 %
Saint-Barthélemy	1 945	2 075	6,7 %
Saint-Ignace-de-Layola	1 827	1 883	3,1 %
La Visitation-de-l'Île-Dupas	521	564	8,3 %
Pôle Brandon	7 434	8 160	9,8 %
Saint-Cléophas	262	283	8,0 %
Saint-Gabriel-de-Brandon	2 155	2 608	21,0 %
Ville de Saint-Gabriel	2 716	2 862	5,4 %
Saint-Didace	576	583	1,2 %
Saint-Charles-de-Mandeville	1 725	1 824	5,7 %

Source: Statistique Canada, Recensements de 1991 et 1996

(1) La municipalité de St-Thomas qui fait partie de la MRC de Joliette depuis janvier 1992 ne fait pas partie de ce tableau pour fins de comparaisons.

Bénéficiant de l'établissement de jeunes familles, dans le pôle Lavaltrie-Lanoraie, la MRC a vu croître sa population âgée de 0 à 14 ans de 14,3 % entre 1991 et 1996, alors qu'au Québec, on constatait une décroissance de 0,4% pour cette même période. Cette croissance était également beaucoup plus importante que dans Lanaudière.

Au cours de cette période, même si le groupe des 15-34 ans a vu son poids relatif diminuer dans la population, il a lui aussi connu une croissance nettement plus élevée que dans la région et la province. Avec une variation de 20,0%, le groupe des 35-64 était celui qui connaissait la plus forte augmentation. Cette croissance était compa-

nable à celle de la région, mais nettement supérieure à celle de la province. Les 65 ans et plus, dont le poids démographique était plus élevé que pour la région, connaissaient par contre une croissance nettement inférieure. Ce phénomène prévalait également au

Québec. Cette variation cache cependant une tendance générale au vieillissement de la population tant pour l'ensemble du Québec, de la région que de la MRC. Le poids relatif des 35 ans et plus sur l'ensemble de la population était en croissance dans D'Au-tray.

TABLEAU 3

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

	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 %
MRC de D'Au-tray	7,0	8,0	14,3 %	9,1	9,6	5,5 %

	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 %
MRC de D'Au-tray	12,5	15,0	20,0 %	4,4	5,0	13,6 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

La répartition de la population par sexe était égale et constante (50%, 50%) d'un recensement à l'autre.

1.2.2.1 Les pôles de développement

Le tableau 25 à l'annexe 1 donne les municipalités par pôle de développement présentes sur le territoire de la MRC.

Sur la base du développement géographique, la MRC de D'Au-tray se subdivise en trois pôles. Il y a au sud le **pôle Lavaltrie-Lanoraie**, foyer de la croissance démographique de la MRC dont les quatre municipalités regroupaient 37% de la population, proportion qui était de 33% en 1991. D'ailleurs, la partie sud est celle qui a connu la plus forte croissance du nombre de ses habitants, conséquence du phénomène de l'exode de population de Montréal vers la banlieue.

Au centre, on retrouve le **pôle Berthier** composé de 8 municipalités. Une proportion de 41% de la population habitait la partie centrale de la MRC, proportion en baisse par rapport à 1991. Situé à mi-chemin, entre Montréal et Trois-Rivières, ce pôle est traversé par l'autoroute, 40 ce qui en facilite l'accès.

Le **pôle Brandon**, plus au nord, dont les 5 municipalités regroupaient 22% de la population, présentait une population plus vieillissante. De plus, comme nous l'avons vu précédemment, une seule municipalité a connu une forte croissance de sa population entre 1991 et 1996 : Saint-Gabriel-de-Brandon. Mentionnons pour l'instant que la diversité et l'abondance des services sociaux et communautaires dans le pôle Brandon favorisent la concentration de gens plus démunis vers ce pôle. Un réseau routier secondaire permet d'y accéder.

1.2.3 La répartition selon la langue maternelle parlée et connaissance de la langue (voir les tableaux 15 et 16 à l'annexe 1)

Plus de 98% 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 a légèrement progressé entre 1991 et 1996. En outre, il est supérieur à celui de la région et du Québec.

Un peu plus du cinquième de la population de la MRC disent avoir une connaissance suffisante du français et de l'anglais. Ce taux est inférieur à la moyenne régionale et québécoise. Il a par contre progressé dans la MRC 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. La proportion est toutefois plus importante que dans Lanaudière, mais plus faible qu'au Québec.

1.2.5 Les revenus

Le revenu annuel moyen des ménages dans la MRC était inférieur à ceux de la région et de la province.

Le revenu annuel moyen des particuliers était également plus bas dans la MRC que ceux des lanaudois et des québécois, et sa progression plus lente.

TABLEAU 4

LES FAMILLES MONOPARENTALES

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Au-tray

	1991			1996		
	Québec	Lanaudière	De D'Au-tray	Québec	Lanaudière	De D'Au-tray
Taux des familles monoparentales	14,3 %	11,0 %	11,6 %	15,9 %	13,4 %	14,0 %

Source: Statistique Canada, Recensements de 1991 et 1996.

TABLEAU 5

REVENU ANNUEL MOYEN DES PARTICULIERS ET DES MÉNAGES*Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray*

	Revenu annuel moyen des particuliers			Indice de revenu 1996 ⁽³⁾	Revenu annuel moyen des ménages ⁽²⁾		
	1989 ⁽¹⁾	1996 ⁽¹⁾	Évolution 89-96 en %		1991	1996	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 %
MRC de D'Autray	18 523	20 183	9,0 %	81,9 %	35 789	36 190	1,1 %

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

Données préparées et enrichies par le Bureau de la statistique du Québec SQDMLLL, région de Lanaudière

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

(3) Base 100 correspondant au revenu moyen des particuliers du Québec en 1996.

1.2.6 Les parcs industriels

La MRC de D'Autray compte 5 parcs industriels qui offrent 3,3 km² de superficie totale. Bien répartis sur le territoire, ces parcs sont des atouts importants pour le développement de l'industrie manufacturière de la MRC.

Tout d'abord, il y a le Parc Melchers qui est situé dans la municipalité de Berthierville. Avec 0,9 km² ce dernier est localisé à proximité de l'autoroute 40 et bénéficie donc de la proximité de Montréal et de Trois-Rivières. Les services d'aqueduc, d'égout et de gaz naturel sont à la disposition des entreprises. Une dizaine d'entreprises y sont installées dont les Aliments Flamingo, Produits d'acier Hason, Cascades Enviropac Inc. et Portes Bellehumeur Inc. pour ne nommer que celles-ci.

La ville de Saint-Gabriel quant à elle dispose d'un parc industriel portant son nom. Occupé à quatre-vingt-dix pour-cent (90%) de sa superficie de 0,1 km², ce dernier offre une bonne capacité portante du sol. La main-d'œuvre y est disponible et nombreuse. Les entreprises présentes sont entre autres C. Lamond et Fils Ltée., Moulures Saint-Gabriel, Fabrique JML, Moustiquaires et Cibles Brandon.

La paroisse de Saint-Gabriel-de-Brandon travaille présentement pour obtenir son propre parc industriel qui devrait être en partie muni de l'aqueduc et des égouts. Deux entreprises de la MRC ont acquis les bâtiments qui appartenaient à Beaurock et étaient situés dans le périmètre du parc. Il s'agit de Parquets Vaucluse qui sont présentement en installation et de Conceptions Maximo qui s'y sont installées depuis un an.

Deux parcs industriels sont situés au sud de la MRC dans le pôle Lavaltrie-Lanoraie, ils offrent 0,8 km² de superficie et jouissent d'un emplacement privilégié en étant situé à proximité de l'autoroute 40. Le premier est localisé dans la municipalité de Saint-Antoine-de-Lavaltrie. Le second quant à lui est à Lanoraie D'Autray et dispose d'une aire industrielle composée de deux zones, l'une au sud de la 40, l'autre au nord de cette même autoroute. Cependant, le milieu manque de ressources financières pour améliorer les infrastructures de ces deux parcs et offrir tous les services, ce qui affecte considérablement leur développement. Seulement 6% de leur superficie totale est occupée par des entreprises.

La mise sur pied de la Régie intermunicipale pour la gestion du parc industriel de Sainte-Geneviève-de-Berthier permet la création prochaine du parc ayant la plus grande superficie dans la MRC soit 1,5 km². Après

le dépôt du dossier de candidature qui s'est soldé par la perte de l'usine d'éthanol dans cette municipalité, le milieu n'a d'autres choix que d'essayer d'attirer d'autres entreprises pour permettre la relance de l'économie dans la MRC, laquelle misait beaucoup sur ce projet.

D'Autray est une MRC à caractère rural qui a connu une croissance démographique polarisée. Elle était très forte dans le pôle Lavaltrie-Lanoraie, alors qu'elle était nettement plus faible ailleurs. La population y était relativement plus âgée que dans Lanaudière et qu'au Québec, mais y vieillissait moins rapidement. Elle était massivement francophone et seulement un cinquième disait connaître deux langues (français et anglais). Le revenu des ménages y était inférieur à ceux de la région et de la province.

La croissance démographique du pôle Lavaltrie-Lanoraie a eu des impacts importants sur les développements économique et social. En outre, l'augmentation de la population vers ce pôle a nécessité des investissements importants dans la construction d'infrastructures essentielles à un développement harmonieux de la MRC. Des problématiques particulières sont donc à prévoir concernant les axes de la préparation et de la création d'emplois.

CHAPITRE 2

Le marché du travail

et le développement dans la MRC

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

Dans cette section, nous allons analyser les principaux indicateurs du marché du travail pour la MRC de D'Autray. Un portrait de la situation de la main-d'œuvre pour cette MRC sera dressé.

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 D'Autray a connu tant en 1991 qu'en 1996, des taux d'emploi¹ et d'activité² beaucoup plus faibles que ceux de Lanaudière et du Québec. En outre, le taux de chômage (12,1%) était plus élevé que ceux de la région (10,6%) et de la province (11,8%), mais est demeuré stable d'un recensement à l'autre (12,6%) (voir tableaux 11 et 12 à l'annexe 1).

2.1.1 Selon l'âge

Tant en 1991 qu'en 1996, les groupes d'âge des 15-24 ans et des 25 ans et plus affichaient des taux de chômage supérieurs à ceux de leur équivalent au régional et au provincial et des taux d'activité et d'emploi plus faibles.

En 1996, même si la situation de l'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans était comparable à celle des jeunes québécois, elle est toutefois restée plus difficile que celle des 25 ans et plus. En effet, les jeunes affichaient un taux de chômage de 20,1% soit 9,2 points de pourcentage supérieur à celui de l'autre groupe d'âge. Comparativement à 1991, l'écart entre les deux groupes d'âge est demeuré sensiblement le même.

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 de près de 19 points de pourcentage inférieurs à ceux des hommes. Le taux de chômage chez les femmes était quant à lui de 2,1 points de pourcentage supérieurs à celui des hommes.

Ces mêmes écarts entre les hommes et les femmes existaient également au niveau de la région et du Québec, mais ils étaient plus prononcés dans la MRC. Lorsqu'on compare la situation des femmes de la MRC sur le marché du travail à celle des femmes de la région et du Québec, il apparaissait que les premières avaient des taux d'activité et d'emploi nettement inférieurs et un taux de chômage plus élevé. Cette situation prévalait également en 1991, mais elle s'est détériorée davantage dans la MRC qu'ailleurs.

2.1.3 Selon la scolarité

En 1996, le niveau de scolarité des habitants de la MRC était plus faible que ceux de l'ensemble de la région et du Québec. En effet, il y avait une plus forte proportion de personnes qui ne détenaient pas un diplôme ou certificat de niveau secondaire. 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.

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.

TABLEAU 6

RÉPARTITION EN % DU NIVEAU DE SCOLARITÉ DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Auray

	1991			1996		
	Québec	Lanaudière	De D'Auray	Québec	Lanaudière	De D'Auray
Pas atteint la 9^e année	20,1 %	20,6 %	28,6 %	18,1 %	18,6 %	23,8 %
9-13 ans sans diplôme ou cert.	19,0 %	21,0 %	21,5 %	17,4 %	20,2 %	21,6 %
9-13 ans avec diplôme ou cert.	22,6 %	26,3 %	24,0 %	22,0 %	25,1 %	23,7 %
Université et cégep sans diplôme ou cert.	8,7 %	7,9 %	6,9 %	8,8 %	8,2 %	7,5 %
Université et cégep avec diplôme ou cert.	19,3 %	18,5 %	15,7 %	21,5 %	21,1 %	18,9 %
Grade universitaire	10,3 %	5,7 %	3,3 %	12,2 %	6,7 %	4,5 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

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

2.1.4 Selon la durée de travail³ (voir tableau 23 à l'annexe 1)

En 1996, un peu plus des trois-quarts de la population de la MRC ayant travaillé ont déclaré avoir travaillé à temps plein durant l'année de référence. Ce taux était légèrement inférieur à ceux de la région et du Québec. Les hommes travaillaient plus à temps plein que les femmes. Ces dernières travaillaient davantage à temps partiel dans la MRC que la moyenne régionale et québécoise.

2.1.5 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 13 à l'annexe 1), il apparaît que les gens qui avaient une formation complétée conduisant à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme de niveaux secondaire, collégial ou universitaire avaient plus de chance de se trouver un emploi. Ce constat était également observable tant pour la région que pour le Québec.

³ La notion de durée de 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.

2.1.6 Le navettage de la main-d'œuvre⁴

Le déplacement des travailleurs⁵ Lanaudois vers l'île de Montréal est un phénomène très important et fortement influencé par les deux MRC au sud de Lanaudière (Des

Moulins et L'Assomption). Même si le niveau de déplacement des travailleurs de D'Autray (16,7%) était faible en comparaison de celui de la région (33,8%), il n'en demeurait pas moins un phénomène important pour les municipalités du pôle Lavaltrie-Lanoraie.

Il y a tout lieu de croire que cette tendance se maintiendra, alors afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, il est plus que d'actualité de favoriser la mise sur pied d'un réseau de transport en commun efficace. D'ailleurs, il est reconnu qu'une main-d'œuvre mobile professionnellement et géographiquement est moins soumise aux aléas du marché du travail. Faudrait-il donner des outils qui faciliteraient la circulation de la main-d'œuvre dans la grande région ?

D'autres actions complémentaires doivent être entreprises pour rendre la main-d'œuvre moins dépendante des fluctuations du marché du travail, il faut également assurer la création d'emplois locaux. Le développement de l'emploi est un besoin criant dans la MRC et doit devenir une des stratégies prioritaires, ce qui permettrait une plus grande autonomie du marché du travail local.

2.1.7 Les personnes occupées selon les secteurs (tableau 14 à l'annexe 1)

Le pourcentage des personnes occupées, en 1996, dans le primaire était beaucoup plus important dans la MRC que pour la région et l'ensemble du Québec. Le secondaire était également supérieur aux moyennes régionale et provinciale. Les personnes occupées se concentraient à près de 57% dans le tertiaire, une proportion nettement inférieure à celles de la région et du Québec. Ce qui caractérise D'Autray, dans sa comparaison avec la région et la province au niveau des personnes occupées, c'est la force du primaire et la faiblesse du tertiaire.

Les personnes occupées dans le primaire l'étaient majoritairement dans le secteur de l'agriculture (88%). Pour le secondaire, la branche manufacturière accaparait plus des trois-quarts des personnes occupées, principalement dans les secteurs des aliments et boissons, de l'habillement, de la fabrication métallique, du caoutchouc et du plastique, du bois et du meuble.

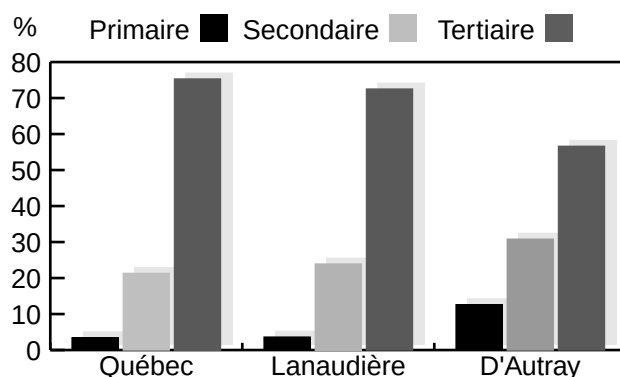
Dans le tertiaire, le plus grand nombre de personnes occupées se retrouvaient dans les services à la consommation, tout particulièrement dans les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et la restauration. Les services gouvernementaux venaient au second rang et l'on retrouve la plus grande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

⁴ LIRETTE, Yves, *Déplacement des travailleurs* – Réseau Laval, Laurentides, Lanaudière, 1995, p. 8.

⁵ Les travailleurs sont ici identifiés à la population active expérimentée. On détermine la population active expérimentée en retranchant de la population active totale, les chômeurs âgés de 15 ans et plus qui n'ont jamais travaillé ou qui ont travaillé seulement avant le 1^{er} janvier 1990.

GRAPHIQUE 7

**RÉPARTITION EN % DES PERSONNES OCCUPÉES
PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE 1996**
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray



Source: Statistique Canada, Recensement 1996.

2.1.8 La population active selon les professions

Le tableau 24 à l'annexe 1 sur la population active par profession montre l'appartenance de la population active de la MRC à trois grands groupes de professions. Il s'agit du grand groupe lié aux affaires, finances et administration (vérificateurs et comptables, agents d'administration, secrétaires, etc.), celui des ventes et services (cuisiniers, bouchers, représentants, serveurs d'aliments et boissons, caissiers, etc.) et le groupe des métiers, transport et machinerie (machinistes, électriciens, conducteurs de camions, etc.). La population active dans ces trois grands groupes était également importante dans la région et dans l'ensemble du Québec.

Les travailleurs autonomes dans la MRC représentaient, en 1996, 14,9% de l'ensemble des travailleurs, ce qui était supérieur à la moyenne régionale (11,6%) et provinciale (10,7%). Cette situation s'expliquait en partie par la présence de nombreux agriculteurs sur le territoire de D'Autray. Notons que l'on inclut dans le recensement comme travailleur autonome, les personnes qui exploitent une ferme à titre de propriétaire ou de locataire.

La proportion des hommes était nettement supérieure à celle des femmes, toutefois ces dernières étaient proportionnellement plus nombreuses au niveau de ce statut d'emploi que leur équivalent au régional et au provincial.

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.

TABLEAU 7

TRAVAILLEURS AUTONOMES SELON LE SEXE
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray

	1991		1996	
	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
Québec	304 995	8,9 %	361 245	10,7 %
Homme	223 515	11,6 %	251 255	13,5 %
Femme	81 480	5,4 %	109 990	7,2 %
Lanaudière	16 780	10,1 %	20 625	11,6 %
Homme	12 545	13,2 %	14 765	14,7 %
Femme	4 235	6,0 %	5 870	7,6 %
De D'Autray	1 985	13,4 %	2 395	14,9 %
Homme	1 515	17,7 %	1 715	18,1 %
Femme	470	7,6 %	685	10,4 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

2.1.10 Les prestataires réguliers de l'assurance emploi

Selon les données compilées par le CRHC de Repentigny sur les prestataires réguliers de l'assurance-emploi, pour la période de janvier 1997 à décembre 1997,

on dénombrait en moyenne 2159 prestataires dans la MRC, soit environ 11,0% de l'ensemble de la région. Le nombre de prestataires variait selon la période de l'année et c'est en janvier que le nombre moyen de prestataires atteint son sommet.

TABLEAU 8

**PRESTATAIRES RÉGULIERS DE L'ASSURANCE-EMPLOI
DE JANVIER 1997 À DÉCEMBRE 1997**

Région de Lanaudière et MRC de D'Au-tray

	Mars 1997	Juin 1997	Septembre 1997	Décembre 1997	Moyenne des prestataires de l'assurance-emploi
Lanaudière	22 979	19 585	17 651	18 833	19 762
MRC de D'Au-tray	2 607	2 108	1 803	2 118	2 159

Compilation: Système National IMT,
CRHC Repentigny, 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 représentaient en moyenne 2 500 prestataires entre janvier 1997 et décembre 1997

dans la MRC, soit environ 14% des prestataires de la région. Entre janvier et décembre le nombre de prestataires a chuté de 11,0%.

TABLEAU 9

**PRESTATAIRES ADULTES APTES
DE LA SÉCURITÉ DU REVENU**

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Au-tray

	1 ^{er} trim. 1997	2 ^e trim. 1997	3 ^e trim. 1997	4 ^e trim. 1997
Québec	430 637	416 713	396 985	390 369
Lanaudière	19 758	17 931	17 502	17 225
De D'Au-tray	2 731	2 518	2 450	2 433

Source: Ministère de la Solidarité sociale, 1997

Selon les données des recensements de 1991 et de 1996, D'Autray connaissait un chômage élevé et un taux d'activité très faible. Les gens y travaillaient plus à temps partiel ou une partie de l'année qu'ailleurs, et le niveau de scolarité y était nettement inférieur. Le travail autonome y était plus important qu'ailleurs et était constitué surtout d'hommes. Cette situation s'expliquait en partie par la présence de nombreux agriculteurs sur le territoire de la MRC de D'Autray. Le nombre de prestataires de la sécurité du revenu y demeurait très élevé.

2.2 LES ENTREPRISES DANS LA MRC : CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÉMATIQUES

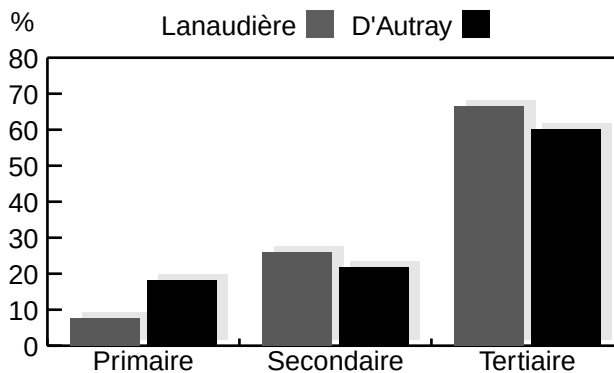
Dans cette partie, le lecteur trouvera les informations concernant la répartition de la structure industrielle dans la MRC de D'Autray. Il sera aussi question des secteurs économiques qui présentent des difficultés ou certaines problématiques particulières¹.

À la lumière des informations dont nous disposons, nous constatons que les activités du primaire sont importantes avec plus de 18% des employeurs et 14% des employés. Le secondaire représente près de 22% des employeurs et environ 26% des employés. Enfin, le tertiaire rassemble presque 60% des entreprises et des employés.

GRAPHIQUE 8

RÉPARTITION EN % DES ENTREPRISES PAR SECTEURS SELON LE NOMBRE D'EMPLOYEURS

Région de Lanaudière et MRC de D'Autray



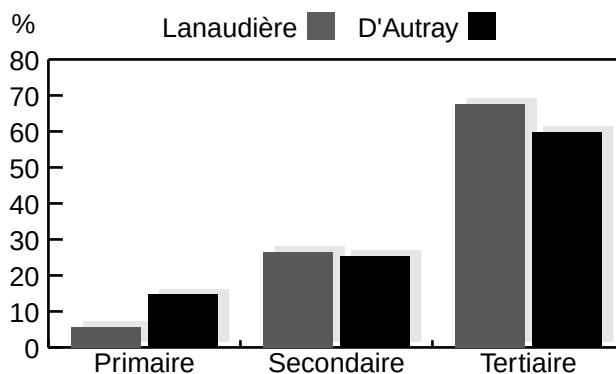
Source: DRHC, Structure industrielle, hiver 1998.

¹ Les données de cette section proviennent essentiellement du relevé des entreprises de 1998 du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) (voir les tableaux 17 et 18 en annexe I).

GRAPHIQUE 9

RÉPARTITION EN % DES ENTREPRISES PAR SECTEURS SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

Région de Lanaudière et MRC de D'Auray



Source: DRHC, Structure industrielle, hiver 1998.

2.2.1 Le primaire

Les activités du primaire sont supérieures à celles de la région. Selon le dernier relevé des entreprises, l'agriculture domine avec 90,5% des entreprises et 94,5% des employés du secteur dans la MRC.

De plus, D'Auray compte pour 40% des entreprises et pour plus de 42% des employés agricoles de la région. Ce sont surtout les fermes de grandes cultures qui fournissent près des deux-cinquièmes des emplois. On retrouve sur le territoire des fermes spécialisées dans la culture de fruits et autres légumes, tels que les pommes de terre, les céréales et le tabac. Même si la culture du tabac connaît des difficultés au Québec, cette dernière demeure néanmoins importante dans la région. La MRC quant à elle produit environ 33% de la récolte Lanaudoise¹. Toutefois, des problèmes d'adaptation de la main-d'œuvre sont à prévoir, car la culture du tabac connaît un recul évident. Nous aborderons plus en détail cette problématique dans le chapitre suivant.

Les fermes d'élevage ne sont pas en reste puisqu'elles regroupent plus de la moitié des employeurs du primaire. L'horticulture avec près du quart des emplois est la deuxième activité en importance dans le secteur dans la MRC. Mentionnons que l'importance de cette activité est grandement attribuable à la présence à Sainte-Geneviève-de-Berthier de la Pépinière forestière provinciale qui emploie près de 300 personnes durant la période de pointe de la saison estivale².

Finalement, l'agriculture présente des activités différentes d'un pôle de développement à l'autre. Au sud (pôle Lavaltrie-Lanoraie), on retrouve les fermes spécialisées dans la culture de petits fruits et les grandes cultures. Au centre (pôle Berthier), ce sont les grandes cultures et l'élevage qu'on retrouve notamment. Au nord (pôle Brandon), c'est surtout l'élevage qui est la principale activité.

¹ Source : MAPAQ, *Fiche d'enregistrement des exploitations agricoles*, 1996.

² Source : Système National IMT, CRHC Repentigny, 1998.

2.2.2 Le secondaire

En termes d'employés, le secondaire (25,7%) est légèrement plus faible que celui de la région (26,4%). Par contre, la branche manufacturière est plus importante et celle de la construction plus faible par rapport à Lanaudière.

Dans le secondaire, la grande branche manufacturière compte 43,4% des entreprises du secondaire et 71,1% des employés. La construction représente quant à elle 56,6% des entreprises et 29,9% des employés. Avec plus des 95% de la part totale des entreprises du secteur, les entreprises de moins de 50 employés y sont dominantes. La branche manufacturière peut profiter d'un emplacement géographique avantageux pour se développer. Les industries les plus importantes en termes d'employés sont celles :

- des aliments et boissons (17,6%) ;
- de la fabrication des produits métalliques (15,1%) ;
- des produits du caoutchouc et des produits en matière plastique (13,7%);
- du bois (12,3%);
- et du meuble (9,7%).

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous, la liste des plus importants employeurs manufacturiers de la MRC.

TABLEAU 10

PRINCIPAUX EMPLOYEURS PAR INDUSTRIE MRC de D'Au-ray

Nom de l'entreprise	Secteurs	Nombre d'employés
A. Richard Ltée	Industries de la fabrication des produits métalliques (sauf machinerie et matériel de transport)	150
Aliments Flamingo	Industries des aliments	300
Portes Bellehumeur Inc.	Industries du bois	100
Vifan Canada Inc.	Industries des produits en matière plastique	105

Source: Système national IMT, CRHC Repentigny, 1998

2.2.3 Le tertiaire

Le tertiaire est plus faible dans la MRC que dans Lanaudière tant en ce qui concerne la proportion des employés que celle des employeurs.

Toutefois, le tertiaire est celui qui regroupe la plus forte concentration d'employés et d'employeurs dans la MRC. Les employés se retrouvent davantage dans les services gouvernementaux (41,3%) et sont répartis dans l'enseignement et les soins de santé et services sociaux. La force de ce service est importante dans la MRC puisqu'il n'y a que 35,7% des emplois dans la région de Lanaudière reliés aux services gouvernementaux. La forte croissance démographique du pôle Lavaltrie-Lanoraie favorise l'emploi au niveau des services d'enseignement.

Les infrastructures majeures présentes sur le territoire de la MRC sont entre autres l'ex- Commission scolaire Berthier-Nord-Joli, le CHSLD de D'Autray, le Centre d'accueil Chemin du Roy et le CHSLD de Berthier. Ces infrastructures permettent à un nombre important de travailleurs d'exercer leur profession sur le territoire.

La branche des services à la consommation est seconde en importance en termes d'employés. Ce sont surtout les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et restauration qui représentent les plus forts pourcentages d'entreprises et d'employés. Mentionnons de ce côté, le développement de l'industrie de la restauration à Berthierville aux abords de l'autoroute 40. En effet, plusieurs chaînes de restaurants comme McDonald's, St-Hubert et récemment Harvey's s'y sont installées créant ainsi la principale halte routière de l'autoroute 40 entre Montréal et Trois-Rivières.

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 D'Autray ? 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 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 social¹ ”.

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.

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.

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

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 - municipalité régionale de comté de D'Autray (CLD D'Autray)**, en avril 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 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.

La Corporation de développement économique de Berthier (CDEB) qui œuvrait sur le territoire depuis 1982 a modifié ses statuts pour devenir le CLD D'Autray. Cette dernière a joué un rôle important dans le paysage économique de la MRC. Son principal mandat consistait à *favoriser l'expansion industrielle, commerciale et touristique en procurant aux gens d'affaires toute l'aide possible afin de faire progresser leurs entreprises dans le meilleur intérêt de la population*³. À cela s'ajoutait la volonté d'attirer de nouveaux investisseurs sur le territoire que desservait la CDEB.

Les actions mises de l'avant pour aider les entrepreneurs locaux étaient principalement axées sur les services suivants :

- monter des plans d'affaires incluant des études de préfaisabilité ;
- soutenir les entrepreneurs dans la recherche de financement ;

- référer les entrepreneurs aux services spécialisés tels l'exportation et le développement technologique ;
- assurer tout autre service que le conseil d'administration décide de se donner⁴.

L'actuelle réforme ne change en rien ces stratégies destinées au développement de l'entrepreneuriat et des entreprises ; elle ajoute toutefois un nouveau mandat concernant les entreprises de l'économie sociale. Le CLD D'Autray a la responsabilité :

- de mettre sur pied et gérer un guichet multi-services à l'entrepreneuriat adapté au territoire de la MRC de D'Autray ;
- d'élaborer un plan local d'action en matière de développement économique et de développement de l'emploi en tenant compte du plan stratégique du Conseil régional de développement Lanaudière (CRDL), des axes d'orientations de l'entente-cadre Québec-région, du schéma d'aménagement de la MRC de D'Autray et des axes de la politique active du marché du travail (PAMT) ;
- d'élaborer toute stratégie locale liée au développement de l'entrepreneuriat et des entreprises, incluant les entreprises de l'économie sociale ;
- de servir de comité aviseur auprès du Centre local d'emploi (CLE) ;
- de remplir tout autre mandat que le gouvernement ou la Municipalité régionale de comté (MRC) pourrait lui confier⁵.

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 dont 18 votants provenant des milieux suivants :

- 9 représentants du milieu municipal ;
- 1 représentant du milieu affaires, commerce et culture ;

³ CDEB, Règlements généraux, p. 3.

⁴ Voir les règlements généraux du CLD D'Autray, 1.7 Les services, p. 2.

⁵ Voir les règlements généraux du CLD D'Autray, 1.6 Mandat, p. 2.

- 1 représentant du milieu communautaire ;
- 1 représentant du milieu coopératif ;
- 1 personne du milieu des travailleurs ;
- 1 représentant du milieu institutionnel (santé et éducation) ;
- 1 représentant du domaine de l'agriculture ;
- 1 représentant du tourisme ;
- 1 représentant jeunesse ;
- 1 représentant de l'économie sociale.

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 au Développement des régions ;
- le responsable administratif du CLD.

La MRC est forte de la présence et des actions d'une Société d'aide au développement de la collectivité (SADC) dont la mission est de : *“ stimuler la participation de la collectivité dans la prise en charge de son avenir ainsi que de maintenir et créer de l'emploi dans la MRC de D'Autray ”*⁶. Son financement est entièrement assuré par le Développement économique Canada (DEC, ex-BFDRQ).

À vocation collective, cet organisme sans but lucratif, dont la création remonte à mars 1995, est né de la fusion du CADC de Berthier Inc. (1987) avec le CAE de la MRC de D'Autray (1990). La **SADC de D'Autray** 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'investisse-

ments 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 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 financiers⁷.

À cela s'ajoute le désir des intervenants du milieu de se doter d'un outil pour supporter techniquement la planification stratégique du développement économique pour une période de cinq ans.

Outre ces importants acteurs que constituent le CLD et la SADC de D'Autray dans le développement de l'entrepreneuriat local, une autre ressource s'occupe également de ce volet. Il s'agit du **Carrefour Jeunesse-Emploi de D'Autray / Joliette** (CJEAJ) qui offre un service de soutien et de développement de l'employabilité offert à tous les jeunes âgés de 16 à 35 ans sans distinction de statut socio-économique. La mission première est *d'intervenir auprès des jeunes pour accroître leur employabilité et promouvoir leur place dans notre société en portant leurs besoins aux lieux et moments appropriés*⁸.

En 1996, le CLD D'Autray et le CLD de Joliette ont transféré leur Service d'Aide aux Jeunes Entrepreneurs (SAJE) respectif au CJEAJ, ce qui contribuait alors à la naissance de ce dernier. Ce transfert fait suite à la volonté du milieu de se doter d'un “ guichet jeune ” et d'adapter ses services aux besoins et réalités du milieu.

⁶ Voir le Dépliant promotionnel de la SADC de D'Autray.

⁸ Voir Rapport annuel 1996-1997, du CJEAJ, p. 6.

⁷ Dépliant promotionnel

Le SAJE (volet entrepreneurship jeunesse) du CJEAJ 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'aides financière ou gouvernementale. Le Carrefour s'occupe également du suivi auprès des entreprises démarrées.

D'autres acteurs économiques interviennent également en matière de financement aux entreprises en démarrage ou en expansion. Par contre, dans une si petite collectivité, il y a peu d'attraits pour des institutions financières ou autres organismes capables d'offrir des services très spécialisés. Les projets requérant des investissements majeurs peuvent être financés par des ressources régionales. Les partenaires (les municipalités de la MRC, les caisses populaires et le gouvernement du Québec) collaborent ensemble pour permettre l'accès à des prêts aux petites entreprises par le biais du Fonds d'investissement local (FIL). Spécifiquement destiné aux entrepreneurs de la MRC, ce fonds vise la création et le maintien d'emplois permanents.

Le développement local passe inévitablement par un autre acteur actif sur le territoire soit la **Chambre de commerce de Saint-Gabriel**. Sa mission est de: « *promouvoir l'économie de la municipalité et combler les besoins importants dans les secteurs névralgiques afin de faire progresser celle-ci* ». Auparavant, chacun des pôles de développement avait sa constituante spécifique et cette dernière agissait indépendamment des autres et le faisait en fonction de ses besoins. Toutefois, depuis quelque temps, les Chambres de commerce de Berthier et de Lavaltrie sont moins impliquées dans leur milieu.

La concertation des différents intervenants touristiques de la MRC a permis la naissance de la Corporation de développement touristique de D'Autray (CDTA). C'est en avril 1996 que ce jeune organisme entrait dans le paysage de la MRC. Les outils promotionnels (dépliant et un calendrier d'activités régionales) développés par la CDTA doivent servir de levier au développement touristique local. À ce titre, une subvention provenant du Conseil régional de développement de Lanaudière

(CRDL) a été octroyée à la Corporation pour réaliser un vidéo promotionnel sur les attraits touristiques locaux. Le lancement de ce dernier a été réalisé en octobre 1998, mais il reste encore à définir l'axe de mise en marché touristique.

Un forum touristique a été organisé en avril 1998 pour permettre d'identifier les besoins de la clientèle, en ciblant tant les enjeux touristiques que la mise en avant d'actions concrètes qui favoriseront l'avancement du tourisme sur le territoire de D'Autray. Lors de ce rassemblement, tous les commerçants œuvrant dans le milieu touristique ont été interpellés par la CDTA pour se prononcer sur les orientations que devrait prendre l'organisme.

Nous constatons jusqu'à présent que la dimension économique est importante au niveau du développement local. Les partenaires économiques multiplient les actions pour répondre aux besoins des entrepreneurs et pour les aider dans leurs différentes démarches. Suite à la conversion de la structure (CLD D'Autray), les mêmes actions concertées devraient se poursuivre. Le CLD D'Autray offrira les services liés au développement local, en soutenant l'entrepreneuriat au niveau de l'entreprise privée et de l'économie sociale.

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 du projet de 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. Le second est en charge de l'administration de l'aide sociale et administre le programme Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT) et le Programme d'allocation de maternité (PRALMA).

Au niveau local, les services d'emploi ou de la sécurité du revenu sont dispensés, depuis le 1^{er} avril 1998, par le CLE de Berthier. Ce dernier (pour les mesures actives) a la responsabilité de l'application de la PAMT et agira en étroite concertation avec le Centre local de développement (ex-CDEB).

Le ministère de **Développement des ressources humaines Canada** (DRHC), suite aux transferts des services d'aide à l'emploi au provincial, 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) est une ressource importante qui peut répondre aux besoins des entrepreneurs lorsque ceux-ci ne peuvent être satisfaits au niveau local. Il 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.

D'autres acteurs institutionnels font partie du développement local de la MRC dont le **Centre Local de Services Communautaires** (CLSC) qui compte trois constituantes locales pour offrir une panoplie de services afin d'améliorer les conditions sociales et de santé et la qualité de vie de l'ensemble de la population. Positionnées dans chacun des pôles de la MRC, ces

constituantes interviennent aussi au niveau de la prévention et sécurité au travail. D'ailleurs, le CLSC de Saint-Gabriel a été le premier CLSC à s'établir en milieu rural au début des années soixante-dix. Cette longue tradition d'implication sociale fait de cet organisme un intervenant communautaire important sur le territoire.

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, la **Commission scolaire des Samares**. Cette fusion est le résultat de la réforme de la ministre Marois dans le système de l'Éducation.

Les formations professionnelle, collégiale et universitaire sont dispensées dans les MRC de Joliette, des Moulins et de L'Assomption.

Dans la MRC de D'Autray, plusieurs partenaires institutionnels touchent de près ou de loin les mandats liés au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

2.3.4 Les acteurs communautaires

La **Table Régionale des Organismes Communautaires de Lanaudière** (TROCL) identifie pas moins de 35 organismes communautaires situés dans la MRC de D'Autray. Parmi ceux-ci, certains interviennent auprès des personnes âgées, des toxicomanes, de la famille, des femmes, des jeunes, des multicientèles et des personnes handicapées ou atteintes de déficience mentale.

Selon une autre source, la **Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière – Direction de la santé publique** (RRSSSL)⁹, la MRC de D'Autray abrite les

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

sièges sociaux de 18,2% des 159 organismes communautaires présents dans la région. La RRSSL identifie seulement 29 organismes communautaires établis sur le territoire, c'est un peu 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, 3 millions de dollars ont été distribués aux organismes communautaires Lanaudois dont un peu plus du dixième ont servi à subventionner les organismes de la MRC¹⁰.

Bien développés dans la MRC, les organismes communautaires se caractérisent donc par la présence de nombreux établissements de santé et de services sociaux. La situation économique difficile de certaines zones et le dynamisme de leur communauté a été propice à leur éclosion. D'ailleurs, c'est notamment le cas de certaines municipalités de Brandon où s'est développée une économie parallèle qui gravite autour d'organismes communautaires. L'exemple suivant illustre bien cette situation : l'organisme Source de vie Inc., situé dans cette municipalité, offre des repas gratuits aux personnes dans le besoin. L'organisme finance ce service grâce à son magasin de vente de linge et de meubles usagés. Source de vie Inc. est un organisme rentable et il fonctionne comme une entreprise traditionnelle en générant une activité économique non négligeable.

Comme nous l'avons vu précédemment, ces organismes, par leur mission, ne sont pas nécessairement des ressources de développement en employabilité. 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 emplois 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 soulèvent une double problématique :

- ils offrent la possibilité de créer de l'emploi ;
- ils contribuent au développement social.

Cette double problématique est reprise et développée dans les axes de la PAMT.

La dynamique économique, comme nous l'avons vu précédemment, est très forte localement et plusieurs organismes communautaires sont présents sur le territoire. Les milieux de l'économie et du communautaire doivent se mobiliser pour préparer la main-d'œuvre à intégrer le marché de l'emploi. 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, leur permettant d'intégrer le marché du travail à leur rythme.

2.3.5 La dynamique entre les principaux acteurs de la MRC

La dynamique entre les principaux acteurs économiques et institutionnels est amorcée depuis un bon moment dans la MRC de D'Autray.

Avant la mise en place de l'actuel CLD D'Autray, la CDEB était présente au niveau du " Comité local d'information sur le marché du travail ". De plus, plusieurs événements ont été organisés en collaboration avec le CLD afin de mieux répondre aux besoins des entrepreneurs. Des sous-comités se sont formés et ont développé des stratégies pour soutenir les entrepreneurs face aux divers changements organisationnels et technologiques. À titre d'exemple, mentionnons ici la mise en place d'un projet ISO pour les entrepreneurs de D'Autray. Le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie (MICST), Emploi-Québec et le CLD D'Autray ont collaboré ensemble à la mise sur pied de ce projet.

¹⁰ GUILLEMETTE, A. et CADIEUX, É. avec la collaboration de Lemire, L. (1997), *Coup d'œil sur la MRC de D'Autray, aspects démographiques, économiques, sanitaires et sociaux*, 1997, p. 13-14.

Les nouveaux mandats du CLD D'Autray ne mettent aucunement un frein à ces échanges puisque la structure reste sensiblement la même. Pour l'instant, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer quelle forme prendra ce partenariat étant donné la restructuration des différents services reliés à l'emploi et à la main-d'œuvre. C'est au conseil d'administration du CLD, dans le cadre du PLACÉE, de fixer les priorités d'intervention locale.

La SADC, en collaboration avec les organismes du milieu, a été mandatée pour élaborer la planification stratégique dans la MRC de D'Autray. L'objectif premier est de faire participer l'ensemble des représentants socio-économiques du territoire pour établir des liens de communication étroits par la réalisation du plan d'action concerté. Pour permettre la réalisation d'une telle planification qui s'échelonne sur une période d'un an avec une vision de cinq ans, la SADC propose aux partenaires, le programme d'accès communautaire (PAC)¹¹ pour y arriver. Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer la qualité du projet et ses retombées au niveau local puisqu'il est encore en préparation. Mais l'idée de faire participer le milieu éducationnel (Université du Québec à Trois-Rivières) au projet, par la mise sur pied de stages permettant l'élaboration et la réalisation du plan stratégique par des étudiants, semble être une solution intéressante pour favoriser la connaissance du milieu local par les jeunes.

Dans le but de prendre en charge le développement du Chemin du Roy de la MRC de D'Autray, la SADC a initié en collaboration avec d'autres partenaires un «Comité de développement du Chemin du Roy». Conscients du potentiel touristique pouvant être exploité autour de ce projet, l'idée de valoriser le Chemin du Roy avec l'ensemble des attraits présents au niveau historique, patrimonial, culturel et panoramique fait consensus auprès des différents partenaires.

Avec la complicité des leaders économiques et institutionnels, le DRHC (anciennement localisé dans

Berthier) a initié l'implantation du « Comité local d'information sur le marché du travail » qui a comme objectif de proposer des projets de quelque nature que ce soit et d'informer le milieu des différents projets ou changements qui surviennent. Ce comité se veut, avant tout, un lieu d'échanges entre les différents partenaires pour harmoniser leurs actions. Il regroupe entre autres Emploi-Québec, le DRHC, la sécurité du revenu, le CLD D'Autray, la SADC et le CJEAJ qui sont les acteurs importants du développement économique régional. Ce comité se veut également le précurseur d'idées génératrices de nouveaux emplois.

Ce comité permet également l'échange d'informations sur les actions et les différents programmes offerts par chacun. La mise en œuvre d'actions communes permet de développer des projets qui correspondent aux réalités locales en maximisant les interventions auprès des entreprises. Divers projets émanent de ce partenariat : la Coopérative de travailleurs saisonniers de Lanaudière, le CAMO (comité d'adaptation de la main-d'œuvre) - Comité régional de D'Autray sont de bons exemples pour illustrer le dynamisme du Comité local d'information sur le marché du travail.

Les dimensions socio-économique et institutionnelle démontrent en partie le souci des partenaires pour l'implantation de divers projets rassembleurs et précurseurs d'emplois. Toutefois, les partenaires économiques et institutionnels sont davantage préoccupés par l'aspect économique du développement local que par celui du communautaire. Les initiatives de certains partenaires visent la création et le maintien en emploi dans le secteur manufacturier. Plusieurs de ceux-ci sont moins spécialisés et permettent à la main-d'œuvre d'accéder au marché du travail.

De plus, le développement par pôle est-il la seule alternative à prioriser pour favoriser le développement local ? Il y a lieu de se questionner et de se concerter pour que le développement local devienne un ensemble d'activités de rassemblement plutôt qu'un développe-

¹¹ Le programme d'accès communautaire (PAC) vise à rendre accessible les services et la technologie de l'information aux populations rurales. Si le projet est accepté, Industrie Canada injectera 1 \$ pour

1 \$ versé par les collectivités et ce, jusqu'à 30 000 \$ pour l'achat et la localisation des équipements informatiques (ces projets pouvant totaliser 60 000 \$).

ment morcelé favorisant un pôle de développement au détriment des autres. Des actions communes sont nécessaires et souhaitables pour permettre un développement local harmonisant les activités des uns à celles des autres. L'expression suivante du «développement local» devrait faire l'examen de réflexions par le milieu sur ce qu'implique et permet ce développement dans toute sa définition :

« ... une stratégie d'intervention locale ou communautaire, qui combine des objectifs à la fois sociaux et économiques. Cette combinaison des objectifs sociaux et économiques, ou au contraire le fait de privilégier une catégorie d'objectifs, est sans doute la caractéristique qui permet le mieux de distinguer les différents types d'interventions à l'échelle locale. En effet, certaines initiatives favorisent clairement des objectifs économiques, alors que d'autres privilégient des objectifs sociaux ; mais la plupart combinent les deux dimensions¹². »

En ce qui concerne la problématique des jeunes, le Carrefour Jeunesse-Emploi de D'Autray/Joliette (CJEAJ) s'enrichissait, dès ses débuts d'opération, de la composante du volet SAJE. Le transfert fait suite à la volonté du milieu de se doter d'un « guichet jeune » pour que le CJEAJ adapte ses services aux besoins et réalités du milieu. Avec ses deux tables de consultation, l'une composée des partenaires socio-économique et communautaire et l'autre de jeunes, le CJEAJ multiplie lui aussi la présence de tables locales.

La première est le principal lieu d'échanges où les partenaires expriment leurs attentes sur certains champs d'activités spécifiques à développer. Ce sont encore une fois sensiblement les mêmes intervenants qui siègent à cette table.

La seconde table se veut la tribune pour la jeunesse de ces deux MRC. Dans le but d'attirer les jeunes âgés entre 18 à 30 ans, diplômés ou ceux qui sont en voie de le

devenir, un événement est organisé annuellement¹³ dans D'Autray : « Place aux jeunes ». Cet événement permet à ces derniers vivant dans la MRC ou originaire de celle-ci de renouer avec leur localité d'origine et d'y découvrir toutes les possibilités qui s'offrent à eux en matière d'emploi. Durant trois fins de semaine, les jeunes participants examineront la possibilité de gagner leur vie comme travailleurs qualifiés ou entrepreneurs. Cet événement est rendu possible grâce aux commandites de différents partenaires, mais émerge de la collaboration étroite entre l'organisme et le DRHC.

Un autre partenaire vient de se voir confier la problématique jeunesse. En effet, depuis octobre 1997, la SADC est l'organisme mandaté par le DEC pour promouvoir la Stratégie jeunesse. L'objectif de cette stratégie est sensiblement le même que celui du CJEAJ : « *encourager l'acquisition, la mise sur pied, l'expansion ou la modernisation d'une entreprise par un ou des jeunes et de favoriser l'employabilité des jeunes en valorisant leur engagement social, culturel et économique dans nos milieux. Cette stratégie a pour but de freiner l'exode des jeunes vers les grands centres urbains* »¹⁴.

La clientèle jeunesse n'est certainement pas laissée pour compte, bien au contraire. Malgré une très bonne concertation, la duplication d'organismes voués à la même clientèle, le CJEAJ et la SADC, amène plusieurs questionnements. Pourquoi y a-t-il deux intervenants présents sur un même territoire pourvoyant de surcroît un service destiné à la même clientèle ? Est-ce qu'un seul service n'est pas suffisant pour répondre à la demande ? Toutes ces questions soulèvent la problématique suivante : le guichet unique qu'on essaie d'instaurer est-il incomplet voire même insuffisant ? Une rencontre entre les différents intervenants du milieu de l'emploi est souhaitable pour améliorer l'arrimage entre les différents services offerts.

La préoccupation du développement économique a toutefois conduit à négliger l'apport essentiel du

¹² TREMBLAY, D. -G. et FONTAN, J. -M., *Le développement économique local : la théorie, les pratiques, les expériences*. Sainte-Foy : Télé-université, 1994, p. 5.

¹³ L'événement est organisé depuis 1996.

¹⁴ Voir le dépliant promotionnel de la *Stratégie jeunesse*, SADC.

développement des organismes communautaires. En effet, les principaux intervenants croient que les problèmes de l'emploi, de la pauvreté et de l'exclusion passent par des solutions essentiellement économiques. C'est peut-être ce qui explique en partie l'absence des groupes communautaires au sein des différents réseaux. Cela ne signifie en rien que les préoccupations communautaires et sociales sont absentes. Au contraire, elles sont présentes sur le territoire et ceux qui s'en préoccupent se regroupent selon les différentes catégories de clientèle. L'impact de ces groupes sur l'emploi se joue davantage dans des actions dirigées vers l'individu. Disons-le, ils ont peu d'influence sur les orientations économiques et de l'emploi, car ils ne sont pas consultés par les autres partenaires sur la question.

La table de concertation des organismes communautaires de la MRC de D'Autray en plus de supporter plusieurs projets tels que la création de coopératives, de garderies, milite également auprès des organismes gouvernementaux pour faire valoir leurs besoins et leur point de vue concernant la situation du développement communautaire local. Chaque mois, les intervenants se rencontrent et invitent les organismes locaux pour les informer des projets et des dernières décisions qui proviennent de la Table régionale des organismes communautaires de Lanaudière (TROCL).

Les préoccupations sociales et communautaires sont donc présentes dans la MRC. Plusieurs tables de concertation, comme nous venons de le voir, servent à résoudre les problématiques spécifiques à l'ensemble des clientèles tant au niveau des axes de la création, de l'insertion que celui de la préparation en emploi. Toutefois, rares sont les occasions où les milieux économique, institutionnel et communautaire participent à des projets communs. Les interventions du milieu économique avec celui du communautaire semblent davantage être distinctes que complémentaires. Cette dynamique représente assez fidèlement ce qui se passe ailleurs : « sans jamais vraiment se rejoindre à cause justement de l'écart qui existe entre les finalités des projets économiques et ceux du social-communautaire ».

La mise sur pied du CLD D'Autray devrait être un premier pas vers une meilleure connaissance du secteur

de l'économie sociale par celui de l'économique. Ce dernier comme nous l'avons vu précédemment s'est vu confier le mandat du développement de l'entrepreneuriat et de l'économie sociale ce qui provoque des questionnements de part et d'autre des acteurs. Certains craignent que l'intégration de l'économie sociale à un organisme voué par le passé au développement industriel et économique ait des répercussions sur la place accordée au développement social par les partenaires.

Plusieurs organismes de la MRC sont mieux outillés pour prendre le virage de l'économie sociale. Les gens de la sécurité du revenu nous ont d'ailleurs mentionné que dans le cadre du programme de Fonds de lutte à la pauvreté, ce sont les organismes de la MRC qui ont présenté le plus grand nombre de projets dans la région. Mentionnons que ce fonds a été mis sur pied pour aider à la création d'emplois, l'insertion en emploi et la préparation à l'emploi des personnes les plus démunies.

Toutefois, la mise sur pied du CLD devrait favoriser un rapprochement entre les partenaires économique et communautaire. Les préoccupations de l'économie et du social devront trouver un terrain d'entente dans l'élaboration de projets de création d'emplois et d'insertion en emploi.

Les intervenants doivent orienter davantage leurs priorités d'action sur les différentes problématiques reliées à l'emploi et à la main-d'œuvre locale. C'est dans un esprit d'échanges concertés et rassemblés autour des différentes dynamiques véhiculées par chacun des partenaires qu'il est souhaitable que s'articulent les discussions.

La dynamique locale fait face à une problématique évidente, la majorité des intervenants se concentrent souvent autour de pôles de développement communs. Au delà, des situations géographiques, un rassemblement collectif est souhaitable pour permettre l'éclosion de projets structurants axés sur le développement de la MRC dans son ensemble.

2.3.6 La dynamique inter-MRC

À l'instar des autres MRC, les partenaires interviennent prioritairement dans les dossiers régionaux ayant un impact économique majeur impliquant leur MRC avec d'autres MRC de la région. Ces dossiers sont ceux qui risquent d'influencer le plus la dynamique et le développement économique et de l'emploi. Outre ces dossiers, les relations entre la MRC et ses différentes consœurs restent toutefois peu développées, exception faite de Joliette où sont localisés plusieurs organismes régionaux.

À ce titre, 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 région administrative de Lanaudière. Son principal mandat est 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, le CLD D'Autray est présent à **Lanaudière Économique** (L.E.). En 1994, les commissaires fondaient 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, 21% des interventions (consultation, rencontre ou mandat) de Lanaudière International ont été effectuées auprès d'entreprises situées dans la MRC de D'Autray.

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 région*¹⁵. L'Association organise

l'Opération Maillage qui réunit des entreprises lanaudoises, et certaines proviennent de la MRC. 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. L'ARCIL 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'ensemble de ces dossiers a été le résultat d'une collaboration de plusieurs partenaires dont Emploi-Québec, CRDL, DRHC, MICST et plusieurs autres.

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. La désignation du siège social soulève dans d'autres MRC plusieurs inquiétudes, car les répercussions sur l'emploi et la main-d'œuvre pourraient être énormes. Dans la MRC, cela se traduit de façon différente, car il n'y avait plus de postes administratifs sur le territoire.

La mise en place d'une méga-infrastructure intégrant trois importantes commissions scolaires de la région permet le questionnement suivant : aura-t-elle un impact sur les options offertes sur chacun des territoires quand on sait qu'ils sont le résultat d'une adaptation aux besoins du milieu ? Pour l'instant, il nous est impossible d'évaluer les répercussions qu'aura une telle décision sur le milieu de l'éducation local, et il est malheureusement trop tôt pour se prononcer sur l'impact qu'aura cette fusion sur la qualité de l'enseignement et des services.

Toujours au niveau de l'éducation, il y a une certaine concertation qui existe avec les entrepreneurs pour échanger sur les programmes en alphabétisation dispensés tant par les entreprises publiques que celles privées. Le Regroupement Lanaudière pour Intégration au

¹⁵ Voir le document de la *Corporation de Développement Économique Région de Joliette*, p. 28.

Travail (RLIT) est le lieu de ces échanges et met au premier plan les acteurs œuvrant dans ce domaine. Ce regroupement est un bel exemple de concertation réunissant des partenaires des milieux institutionnel, communautaire et privé dont la présence d'Emploi-Québec, la CSST, les commissions scolaires, l'éducation aux adultes, les personnes handicapées, le CJEAJ, la CLEF et les services correctionnels.

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'entrepreneuriat 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 se complète mutuellement.

Dans le milieu agricole, notons la présence d'une table de partenaires qui représente les agriculteurs de la région dont plusieurs proviennent de la MRC de D'Autray. Le « Collectif en formation agricole de Lanaudière » regroupe la Fédération de l'Union des producteurs agricoles de Lanaudière (FUPAL), Emploi-Québec, le MAPAQ, la FUPAL, le Cégep régional de Lanaudière ainsi que la Commission scolaire des Samares. Toutes les problématiques du secteur agricole sont abordées lors des différentes rencontres du Collectif. On y analyse les programmes de formation en vigueur ou à être développés, les problèmes de recrutement de la main-d'œuvre, les nouvelles technologies de pointe et autres sujets importants. Un répondant en formation agricole a été nommé et son rôle est de mettre le plan d'action régional en action et d'informer Québec des initiatives entreprises localement.

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 D'Autray aurait avantage à 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-coopératif et syndical)

L'arrimage entre les milieux économique, institutionnel et communautaire doit se faire pour permettre non seulement la concertation entre les principaux acteurs, mais aussi pour améliorer les interventions axées autour d'objectifs communs, soit : la création et l'insertion en emploi. L'entrepreneuriat et l'économie sociale semblent être de bonnes solutions pour y arriver. Le CLD d'Autray de par son mandat devrait arriver à favoriser cette concertation

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. 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 a 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 :

LES PRIORITÉS 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 5 ans d'existence ou en démarrage ou exportatrices ou ayant moins de 5 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'implantation des nouveaux modes de gestion et faciliter la conciliation travail-famille. • 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 Lanaudière. |
|---|---|

3.1 LA CRÉATION D'EMPLOIS

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / RÉGION DE LANAUDIÈRE	
OBJECTIFS	MOYENS
1. Promouvoir, créer, assurer la croissance et la consolidation des entreprises, surtout celles de moins de 5 ans d'existence ou en démarrage ou exportatrice ou ayant moins de 5 employés ou créant des emplois d'utilité sociale.	• Promouvoir, développer et supporter l'entrepreneurship ; • Favoriser l'économie sociale et les groupes communautaires ; • Inciter les entreprises à une modernisation continue ; • Rendre disponible le capital de risques ; • 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.

Comme nous l'avons vu précédemment, le milieu économique est très important dans la MRC et est un acteur majeur du développement local. La préoccupation première des dirigeants est de mettre de l'avant des actions pour favoriser la création d'entreprises génératrices d'emplois. Au chapitre du profil entrepreneurial des régions du Québec, la MRC se classait seulement au 33^e rang en ce qui a trait à la création d'entreprises. De plus, D'Autray est en dessous des moyennes régionale et provinciale en ce qui concerne le taux de création d'entreprises¹.

Cependant, malgré les difficultés rencontrées pour favoriser le démarrage d'entreprises nouvelles sur le territoire, les leaders socio-économiques concentrent leurs efforts dans le développement de nouvelles entreprises. Ils priorisent le développement de la branche manufacturière comme force motrice, et tous les efforts sont déployés pour y arriver. Les gains d'emplois industriels constituent selon eux l'unité de référence pour mesurer la performance de la MRC dans son développement économique.

Privilégier l'implantation et l'expansion d'entreprises existantes, encourager le développement de l'entrepreneurship, rendre disponible le financement et faciliter le développement de projet d'économie sociale sont les quatre objectifs retenus dans la MRC pour favoriser la création d'emplois.

¹ PROULX, Marc-Urbain, *Développement économique, Clé de l'autonomie locale*, chap. 7.

3.1.1 L'implantation et l'expansion d'entreprises existantes

Le **premier objectif** que se sont fixés les partenaires est de favoriser l'implantation et la relocalisation d'entreprises sur le territoire et les supporter dans leur expansion. Durant l'année 1997, 21 entreprises ont été ciblées par le CLD D'Autray (ex-CDEB) présentant un type de projet particulier à réaliser, 12 de celles-ci étaient des projets d'expansion, 2 étaient des projets de relocalisation, 4 étaient des projets d'expansion et de relocalisation et les 3 autres étaient en création, ou en recherche et développement². Ces mêmes entreprises étaient responsables d'investissements évalués à près de 10 millions de dollars et ce furent presque exclusivement des projets dans la branche manufacturière. D'autres investissements ont été faits au cours de cette période et ont été réalisés ou annoncés dans les secteurs de la construction, de la restauration, des services publics et du bois³.

La création d'emplois dans la MRC dépend entre autres de l'implantation et de l'agrandissement d'entreprises existantes. Cependant, certaines contraintes extérieures peuvent détruire en partie les efforts investis dans l'accomplissement de ces stratégies. Le dossier de l'éthanol est l'une de celles-ci. En plus d'être néfaste pour l'économie locale, elles obligent les différents acteurs à réagir pour minimiser son impact sur le marché du travail. En octobre 1997, l'annonce de la perte de l'usine québécoise d'éthanol au profit de la municipalité de Varennes a laissé les espoirs des partenaires déçus au chapitre des emplois et retombées financières locales. Sans l'éthanol à Berthier, le projet du parc industriel à Sainte-Geneviève-de-Berthier doit rester pour les partenaires une priorité de développement, car la municipalité a besoin de ce parc si elle veut accueillir des entreprises de premier plan.

Sur ce point, les partenaires rencontrés nous ont fait part de leur volonté de prospecter de nouvelles entreprises pour favoriser leur relocalisation sur le territoire. Pour ce faire, la MRC doit améliorer ses infrastructures pour attirer les entreprises à venir s'installer ou s'implanter sur

le territoire, et le parc industriel à Sainte-Geneviève-de-Berthier doit être muni des infrastructures nécessaires à l'encadrement des investisseurs potentiels. Également, la disponibilité d'une main-d'œuvre relativement jeune et nombreuse est un autre élément incitant les entreprises à s'implanter dans une MRC plutôt qu'une autre. Or, le profil académique de la main-d'œuvre répond en partie aux besoins des entreprises présentes sur le territoire, mais nous avons vu aussi qu'une grande proportion de la population de la MRC ne détenait pas de diplôme d'études secondaires ou professionnelles.

Selon l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée en 1995, les entreprises de la région de Lanaudière ont également identifié des besoins en main-d'œuvre moins spécialisée. En effet, plus de 40% des postes vacants identifiés par les entreprises de la région étaient des emplois dans des métiers ou professions semi-spécialisés ou non-spécialisés (représentants des ventes, conducteurs de machines de fabrication de matière plastique, manutentionnaires, serveurs, etc.). Ce pourcentage s'élève à plus de 60% en ce qui concerne les intentions d'embauche pour l'année suivant l'enquête. Cependant, malgré que ce soit des postes peu spécialisés, la main-d'œuvre n'a pas toujours les compétences requises, surtout en ce qui concerne les compétences sociales (attitudes, travail d'équipe, motivation, communication, etc.). Nous allons voir dans l'axe de la préparation à l'emploi les efforts déployés par les partenaires pour combler cette lacune. Le développement d'un nouveau programme de formation professionnelle visant à former des ouvriers polyvalents peut s'avérer une réponse intéressante.

En résumé, l'implantation et l'expansion d'entreprises existantes s'appuient tant sur la disponibilité d'une main-d'œuvre locale spécialisée ou peu spécialisée que sur la disponibilité d'infrastructures rendant possible ces projets. De plus, ces éléments favorisent le dynamisme des entrepreneurs et doivent être appuyés par des interventions directes des partenaires pour améliorer la situation. En outre, il faut améliorer les compétences académiques de la main-d'œuvre de la MRC.

² CDEB, Dossier de candidature du Plan d'investissement communautaire du Canada (PICC), 1997, p. 31.

³ Voir le *Bulletin régional du marché du travail* du premier trimestre de 1997 et celui du second trimestre pour plus de détails sur la nature des investissements et la création d'emplois.

3.1.2 Développer l'entrepreneurship

Le **second objectif** développé par les partenaires est orienté vers le démarrage de nouvelles entreprises par de jeunes entrepreneurs (stimuler et encourager l'entrepreneurship). D'ailleurs, cette stratégie est utilisée par les partenaires œuvrant dans le milieu et est considérée par plusieurs comme la voie par excellence pour favoriser la création d'emplois sur le territoire. Il y a maints organismes d'aide aux entreprises sur le territoire qui concentrent principalement leurs efforts sur l'aide au démarrage d'entreprises.

Ainsi, le support à l'entrepreneuriat est bien structuré dans la MRC. Le Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) du Carrefour Jeunesse-Emploi répond efficacement aux attentes des différents milieux socio-économiques et plusieurs actions concertées avec les partenaires locaux sont initiées. Cependant, des projets spécifiques devront être entrepris pour contrer le problème de chômage des jeunes qui demeure anormalement élevé.

Afin de favoriser la mise en place d'un guichet unique pour les 18 à 35 ans le Carrefour Jeunesse-Emploi D'Autray/Joliette (CJEAJ) s'enrichissait, dès ses débuts d'opération, de la composante du volet SAJE. Ainsi, pour l'année 1996-1997, le service a permis le démarrage de 32 entreprises nouvelles sur les deux territoires, créant ainsi 57 nouveaux emplois⁴. Localement, cela se traduit par l'élaboration de 27 plans d'affaires dont 14 de ceux-ci ont permis le démarrage d'entreprises. En plus de permettre la création d'emplois, les nouvelles entreprises ont généré des investissements à l'intérieur des communautés dans lesquelles elles se sont implantées. La grande majorité des entreprises démarrées se retrouvent principalement dans les secteurs des services et commerces de détail, quelques-unes également dans la branche manufacturière.

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact de la Stratégie jeunesse pilotée par la SADC dans le milieu. L'aide accordée est sous forme de prêt personnel variant entre 5 000 \$ à 15 000 \$ et est destinée aux jeunes âgés entre 18 à 35 ans. Les seuls facteurs considérés sont la qualité du projet et la motivation de l'entrepreneur. Ce programme se veut une alternative intéressante pour répondre aux problèmes de financement que rencontrent beaucoup de jeunes entrepreneurs : « pas de garanties, pas de financement, pas de projet ! ». Par contre, les projets mis de l'avant devront être complémentaires avec ceux du CJEAJ. En devenant gestionnaire de la stratégie, la SADC doit poursuivre la concertation avec les autres intervenants œuvrant avec la même clientèle pour permettre l'optimisation des services offerts à celle-ci.

Il y a plusieurs pistes de solutions à considérer pour développer l'entrepreneurship local. Sur ce point, nous verrons dans l'axe de la préparation en emploi que la Commission scolaire des Samares, le CJEAJ et la SADC ont un rôle important à jouer pour sensibiliser les jeunes à la culture entrepreneuriale. Encore aujourd'hui, plusieurs jeunes considèrent uniquement leurs possibilités d'intégrer le marché de l'emploi via le travail salarié dans une entreprise existante. Il faut les encourager à explorer d'autres voies, dont celle de l'entrepreneuriat et du travail autonome.

⁴ Carrefour jeunesse-emploi D'Autray / Joliette, *Rapport annuel 1996-1997*.

Il faut donc renforcer les initiatives déjà entreprises pour inculquer aux jeunes l'idée de créer leur propre emploi, à devenir plus actifs face au marché du travail. Tous les intervenants concernés par le développement de l'emploi sont interpellés pour développer des outils permettant le dépistage des jeunes entrepreneurs potentiels.

Les intervenants doivent continuer à travailler à améliorer la condition des jeunes sur le marché de l'emploi. Ils doivent le faire en concertation et en respect des programmes respectifs qu'ils ont à offrir à cette clientèle. La table d'échanges sur la problématique jeunesse initiée par le CJEAJ devrait regrouper, si

ce n'est déjà fait, les intervenants de la Stratégie jeunesse de la SADC qui s'occupent aussi de la clientèle jeune.

Il faut approfondir la connaissance pour trouver des pistes d'actions complémentaires visant l'amélioration de l'emploi chez les jeunes. Quelle est la clientèle ? A-t-elle des besoins de formations spécifiques ? Quelles sont ses possibilités d'emploi ? L'entrepreneurship, oui, mais à quel prix ? Il y aurait également lieu de se questionner sur les orientations et les possibilités de chacun. Un plan stratégique de fonctionnement devrait être fait pour permettre aux différentes ressources d'agir en complémentarité.

De plus, le CJEAJ et la SADC doivent accroître leur présence lors des services de suivi pour que les jeunes entrepreneurs reçoivent un encadrement plus serré. Cette mesure doit être bien comprise des futurs entrepreneurs comme étant nécessaire pour permettre la survie de leur entreprise. De plus, les institutions financières exigent souvent trop des jeunes pour leur permettre de démarrer leur entreprise. Une concertation de l'ensemble des partenaires est souhaitable pour permettre à un plus grand nombre de candidats de se prévaloir de fonds en capital de risques.

Il est important de faire la promotion de l'entrepreneurship auprès des jeunes et d'aider les promoteurs qui ont un projet d'entreprise à devenir entrepreneurs. La planification du projet est importante pour tout entrepreneur qui désire se lancer en affaires. L'identification d'un projet viable et acceptable doit faciliter l'équilibre entre l'offre et la demande sans toutefois permettre la saturation du secteur d'activités choisi. C'est dans cette optique qu'il est bon pour tous de développer des créneaux s'arrimant aux forces majeures présentes sur le territoire.

L'entrepreneurship local doit être perçu comme un moyen pour développer des initiatives qui auront des retombées positives sur la création d'emplois. Les opportunités de développement sont nombreuses et doivent émerger de plusieurs secteurs. Dans la MRC, il y a aussi des projets qui pourraient naître de la volonté de propulser la MRC au niveau touristique de concert avec les événements déjà existants.

La tendance vers le travail autonome est de nature à favoriser les MRC comptant sur une population jeune et dynamique. La MRC a ce potentiel d'entrepreneurship. L'augmentation de travailleur autonome va accroître les besoins en services locaux, le niveau d'emploi local et le sentiment d'appartenance. De plus, dans un contexte où le taux de chômage se maintient élevé, créer son propre emploi semble être devenu une des solutions à privilégier.

Dans la MRC, plusieurs emplois dépendent du secteur primaire et la présence du travail autonome y est assez importante. Les entreprises agricoles sont souvent léguées de génération en génération ce qui est loin de favoriser à long terme une production d'emplois significative. De plus, depuis les dernières années, on observe une stagnation, voire même une décroissance, du nombre d'emplois reliés au secteur de l'agriculture. Les emplois que produit le secteur font partie de ceux communément identifiés comme étant " précaires ". Nous reviendrons sur cette problématique importante à l'axe de la stabilisation en emploi.

En 1997⁵, selon le rapport annuel de la SADC de D'Au-tray, 26 nouvelles entreprises ont été démarrées par le programme d'aide au travail indépendant (mesure T.I.)⁶ et plus de 30 nouveaux emplois ont émergé de cette démarche. Les investissements générés par ces projets ont eu un effet de levier important localement, et totalisent près de 1250000\$. Les candidats qui ont bénéficié du programme provenaient des 3 pôles de développement de la MRC : 29% du pôle Lavaltrie-Lanoraie, 33% du pôle Berthier et 38% de celui de Brandon⁷. Les intervenants accordent une grande importance à cet outil de développement en pleine croissance. Ils participent activement à la promotion de l'entrepreneuriat, à l'encadrement des promoteurs potentiels et à l'analyse des projets déposés.

Les emplois des travailleurs autonomes ne sont pas tous de niveau professionnel (ingénierie, architecture, services scientifiques et techniques). Plusieurs de ceux-ci se retrouvent dans les 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 le secteur de l'économie sociale. Il représente donc un secteur clé pour la création d'emplois.

Ces deux objectifs semblent avoir un impact positif sur la création d'emplois dans la MRC. En ce sens, ils doivent être poursuivis.

Les efforts consentis dans le secondaire le place sur une excellente lancée qu'il faut poursuivre. Cependant, sans réduire les efforts consacrés à la branche manufacturière, ni en négliger l'importance dans le développement économique d'un territoire donné, une attention particulière doit être portée au secteur tertiaire qui emploie près des deux-tiers de la main-d'œuvre. C'est souvent dans les secteurs du commerce et des services et dans plusieurs des cas des entreprises d'utilité collective (d'économie sociale) que les jeunes entrepreneurs

démarrent leur entreprise. Or, des besoins de formation en gestion et en support-conseil en gestion des ressources humaines sont à prévoir. Il est également nécessaire de faciliter l'arrimage entre les besoins en nouvelle main-d'œuvre dans le tertiaire et les caractéristiques socio-professionnelles de la population sur le territoire pour occuper les postes disponibles.

Nous devons être en mesure d'identifier des entreprises en services de toutes sortes et, surtout dans les services en informatique, en ingénierie et en recherche, qui sont considérés comme du tertiaire moteur pour le développement de l'économie. Ce sont souvent des emplois hautement qualifiés offrant des conditions de travail intéressantes. Le démarrage ou l'implantation d'entreprises de services aux entreprises favorisent la croissance des entreprises manufacturières et autres sur le territoire, tout comme elles peuvent devenir un attrait pour d'autres entreprises de d'autres secteurs.

Certaines questions doivent être posées concernant les priorités à définir en matière de création d'emplois. Nous proposons de poursuivre les actions posées pour favoriser le développement de la branche manufacturière, tout en tenant compte que les priorités d'intervention se prennent en fonction de la structure industrielle de la MRC afin d'éviter d'axer tous les efforts sur une partie seulement des secteurs. Un développement plus équilibré, tenant compte du poids et de l'importance de l'ensemble des secteurs, permet de maximiser les stratégies de création d'emplois. En ce sens, une attention particulière doit être accordée aux secteurs moteurs du tertiaire.

5 Incluant la période du 1^{er} novembre 1995 au 31 mars 1997.

6 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.

7 Voir le Rapport Annuel de la SADC, réalisations 1996-1997.

3.1.3 Le financement

Souvent qualifiée comme l'une des problématiques importantes dans l'aboutissement du projet du promoteur, le financement est souvent difficile à obtenir pour les jeunes entreprises. Plusieurs critères précis s'appliquent et les jeunes entreprises s'en trouvent souvent les principales victimes faute de garantie. Pour supporter cet objectif, plusieurs efforts concertés des partenaires dans la MRC et la région, ainsi que cinq fonds ont été mis en place pour aider les promoteurs à réaliser leur projet : le Fonds d'investissement local de D'Autray (FIL) géré par le CLD D'Autray, le Fonds d'investissement géré par la SADC, le Fonds industriel dans le pôle Brandon, le Fonds de développement économique Laprade Berthier-Maskinongé-Lanaudière Inc. et le Fonds régional de solidarité Lanaudière (FRSL).

Créé à l'automne 1995, le FIL de D'Autray offre une aide financière accordée au promoteur et pouvant atteindre un niveau de prêt maximum de 25 000 \$, idéalement 15 000 \$ et moins. Accordée sous forme de prêts, l'aide vise d'abord à sauver des entreprises en difficultés pour en maintenir les emplois, ensuite à augmenter la création d'emplois permanents sur le territoire de la MRC par le démarrage d'entreprises, à encourager l'expansion d'entreprises et à favoriser le développement socio-économique. Le FIL de D'Autray provient de partenaires financiers tels que le gouvernement du Québec, les municipalités de la MRC et le Regroupement des caisses populaires Desjardins de D'Autray. Ce fonds tient compte des réalités locales des entrepreneurs et est spécifique à la MRC de D'Autray. De plus, ce fonds s'inscrit dans les priorités retenues par les partenaires dans l'avis régional sur la PAMT, soit rendre disponible, sous forme de prêts, du capital de risques.

Le Fonds d'investissement géré par la SADC offre du financement à court et moyen termes. Le maximum du prêt alloué peut atteindre jusqu'à 125 000 \$. Il vise également à augmenter la création d'emplois permanents et à encourager l'expansion des entreprises. Le Fonds industriel dans le pôle Brandon sert aux mêmes intérêts, mais est destiné spécifiquement aux promoteurs de ce pôle qui ont des projets en hébergement ou tout

autre projet jugé intéressant. La gestion de ces fonds, de même que les priorités à y associer, devraient faire l'objet d'une concertation étroite pour un maximum d'efficacité.

Au niveau des programmes régionaux, le Fonds de développement économique Laprade Berthier-Maskinongé-Lanaudière Inc. offre du capital de risques pouvant atteindre un maximum de 100 000 \$. Même structure de garantie que la SADC et le FIL de D'Autray, les projets manufacturiers et touristiques sont privilégiés et s'inscrivent donc dans le cadre de la stratégie de développement de la MRC. Aussi, tous les secteurs offrant de bonnes perspectives de développement peuvent être analysés.

Créé en mars 1996, le FRSL est une mesure qui peut être utilisée en complément à d'autres outils de financement traditionnel offerts par les différents organismes gouvernementaux et par les institutions financières. L'aide proposée varie entre 50 000 \$ et 500 000 \$. Elle ne s'adresse donc pas aux entreprises en phase de démarrage. Le Fonds permet l'investissement dans les entreprises pour créer, maintenir ou sauvegarder des emplois locaux et régionaux.

Dans le but de financer leurs projets, les entrepreneurs peuvent également s'adresser aux institutions bancaires. Par contre, dans D'Autray, le système bancaire se caractérise par l'absence d'organismes pouvant financer des projets de grande envergure. Cette situation s'explique en partie par la petitesse des municipalités de la MRC, la plus peuplée comptant moins de 6 000 résidents. De plus, les petites entreprises prolifèrent sur le territoire. Le financement des grands projets se fait donc à l'extérieur des limites de la MRC par les divers services régionaux et provinciaux. Les entreprises qui désirent obtenir du financement des institutions financières doivent présenter un solide dossier financier. Tout comme les fonds régionaux, le financement bancaire n'est pas adapté à la taille des entreprises locales. Cette situation correspond bien à la réalité de la MRC où il y a plutôt abondance de petites entreprises.

Nul doute, le financement semble être disponible pour les promoteurs désireux de s'en prévaloir. La grande difficulté des entrepreneurs réside dans leur incapacité à présenter les garanties suffisantes pour obtenir du financement. De plus, plusieurs entreprises dues à une capitalisation insuffisante se retrouvent dans une situation de vulnérabilité lorsque des imprévus surviennent. En ce sens, des efforts devraient être envisagés pour consolider les entreprises existantes qui présentent certaines difficultés.

Les fonds locaux disponibles sont quant à eux bien adaptés au type d'entreprises dans D'Au-tray qui sont majoritairement des PME de très petites tailles. Cependant, tous les besoins des entrepreneurs ne sont pas satisfaits, car l'intervention est souvent lente et le financement de trop courte durée. La disponibilité du capital de risques pour permettre tant le démarrage d'entreprises, la consolidation que l'expansion est l'une des conditions essentielles pour favoriser le développement de projets générateurs d'emplois.

Plusieurs jeunes entreprises en phase de démarrage, où la notion de profits économiques est moins absolue, se développent sur le territoire de la MRC. Par contre, le type de financement tel que décrit plus haut ne correspond pas à la réalité de ces entreprises. Des actions devront être entreprises pour permettre l'étude de dossier à caractère social. D'ailleurs dans son nouveau mandat, le CLD D'Au-tray s'occupe maintenant du volet de l'économie sociale. Officiellement, sans en connaître tous les contours, ni les limites.

Rendre le capital de risques disponible à un plus grand nombre de promoteurs et permettre ainsi la naissance de petites entreprises génératrices d'emplois sont d'autres moyens pour améliorer l'emploi.

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 et des communautés et à la protection de l'environnement. Elle se structure autour d'entreprises à but non lucratif ou coopératives.

Les fonds destinés aux projets d'économie sociale doivent répondre aux besoins spécifiques du territoire en fonction des possibilités de ce type d'entreprise. De plus, ces entreprises doivent élargir la notion de profitabilité à la dimension sociale.

Il n'existe pas de portrait complet de l'économie sociale au Québec et encore moins dans la région. On sait par contre que ce secteur touche :

- Les coopératives forestières (production de plants, reboisement, préparation de terrain, éclaircie de plantation et récolte de bois) ;
- Les coopératives non financières 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 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.

L'économie sociale est donc un secteur et un objectif prioritaires à retenir pour contribuer au développement de l'emploi pour les gens qui sont souvent laissés-pour-compte.

Le CLD D'Autray a maintenant pour mandat de s'occuper de l'entrepreneurship et de l'économie sociale. Les outils dont disposent le milieu local pour favoriser le développement de l'entrepreneurship sont variés et connus. Toutefois, ceux relevant de l'économie sociale sont plus difficiles à cerner. Deux formes d'aide apparaissent naturellement à ce chapitre: la référence et le support technique. Mais jusqu'où doit-on aller? La réponse à cette question n'est pas claire.

La première préoccupation des partenaires locaux reste le développement de l'entrepreneuriat (collectif, social ou privé), à cela s'ajoute celui du secteur de l'économie sociale. Ce dernier n'est pas exclu de leurs préoccupations, mais reste par contre peu connu. Ces deux notions combinées au développement local sont devenues indissociables pour permettre le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. L'éclosion de projets structurés rencontrant les axes du développement stratégique donnera le ton pour permettre au milieu de jouer un rôle pro-actif. Cette volonté commune doit être développée par l'ensemble des partenaires et démontre toute l'importance pour ces derniers d'agir en complémentarité les uns avec les autres.

Nous proposons qu'une étude soit réalisée pour mieux cerner la réalité de l'économie sociale et en dissocier l'apport respectif des partenaires. En plus de démontrer le nombre d'entreprises et d'emplois qui y sont directement reliés, l'étude pourrait faire l'énumération des divers fonds qui existent et sont destinés aux projets d'économie sociale. De même, des précisions sur les critères à retenir pour le financement des projets de création d'emplois dans le secteur de l'économie sociale devraient faire partie de cette étude. Les ressources du

milieu (CRESL et TROCL) devraient également prendre part à cette étude ou même l'initier.

Une rencontre d'information avec les personnes qui ont élaboré le document sur le Forum de l'économie sociale serait également un bon moyen pour permettre la communication entre les différents milieux qui auront à travailler avec cette notion, mais qui n'en connaissent pas toutes les possibilités.

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.

TABLEAU SYNTHÈSE

CRÉATION D'EMPLOIS		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE D'AUTRAY	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE D'AUTRAY
1. Promouvoir, créer, assurer la croissance et la consolidation des entreprises, surtout celles de moins de 5 ans d'existence ou en démarrage ou exportatrices ou ayant moins de 5 employés ou créant des emplois d'utilité sociale.	• Accroître l'implantation et l'expansion d'entreprises existantes ; • Développer l'entrepreneursip ; • Favoriser le développement de l'entrepreneursip par un accompagnement adéquat ; • Supporter l'économie sociale dans le développement de l'emploi.	• Poursuivre les actions posées pour favoriser le développement de la branche manufacturière ; • Favoriser un développement sectoriel équilibré en tenant compte de l'importance des secteurs moteurs du tertiaire. • Renforcer les initiatives déjà entreprises pour inculquer aux jeunes l'idée de créer leur propre emploi, à devenir plus actifs face au marché du travail ; • Continuer de travailler à l'amélioration de la condition des jeunes sur le marché du travail en respectant les programmes respectifs de chacun ; • Élaborer un plan stratégique de développement pour permettre aux différentes ressources d'agir en complémentarité, maximisant ainsi les interventions auprès de la clientèle ; • Examiner les opportunités qui pourront avoir des retombées positives sur la création d'emplois, surtout les projets concernant le secteur du tourisme. • Rendre le capital de risques disponible à un plus grand nombre de promoteurs et permettre ainsi la naissance de petites entreprises génératrices d'emplois ; • Se servir des fonds destinés aux projets d'économie sociale pour répondre aux besoins spécifiques du territoire en fonction des possibilités de ce type d'entreprise. • Réaliser une étude pour cerner la réalité de l'économie sociale dans la MRC de D'Autray et l'apport respectif des partenaires. Il faut également définir les critères d'admissibilité au financement ; • Organiser une rencontre d'information avec les personnes qui ont élaboré le Forum sur le développement de l'économie sociale serait un bon moyen pour faciliter la communication entre les différents milieux.

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 marché 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 de marrainage ; • Établir des réseaux d'alliance-maillage entre les entreprises.
3. 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.	• 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 de 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.

Nous avons vu, dans la partie précédente, que les objectifs de création d'emplois visaient à réduire le chômage dans la MRC de D'Autray. L'axe du maintien en emploi s'avère également 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.

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.

Par rapport à la moyenne régionale, la MRC de D'Autray, se distingue par la force de son secteur primaire et par la faiblesse de son secteur tertiaire. Le secteur primaire est dominé principalement par l'agriculture surtout dans les fermes de grandes cultures (céréales, pommes de terre, tabac), et les fermes d'élevage (porcs, vaches laitières et volailles) ne sont pas en reste également. La branche manufacturière présente plusieurs secteurs dynamiques et prometteurs dont ceux du bois et du meuble, des aliments et boisson, du caoutchouc et du plastique et de la transformation des métaux qui sont importants en matière d'emploi.

En ciblant un créneau d'excellence spécifique, par exemple, le bois et le meuble ou encore la transformation des métaux qui font partie de l'habitat, les partenaires rejoindraient les industries manufacturières les plus

présentes sur le territoire. Ces secteurs par leur importance pourraient avoir des retombées intéressantes sur des activités de sous-traitance locales. Mieux encore, la combinaison de ces deux secteurs manufacturiers allée à d'autres forces locales permettrait à la MRC de participer à la vision commune de cibler l'habitat comme créneau d'excellence régional. L'idée du créneau est de favoriser sur le territoire le regroupement et la mobilisation d'entreprises autour d'interventions communes.

Les partenaires rencontrés soutiennent que la force de l'habitat est aussi propice au développement économique local. De plus l'habitation touche plusieurs activités :

- 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: certains sont présents sur le territoire de la MRC, d'autres non. Environ 300 entreprises dans la région de Lanaudière œuvrent dans ce domaine et génèrent tout près de 5 000 emplois. Dans la MRC, on dénombre approximativement 70 entreprises et 1 000 emplois faisant partie de ce créneau¹. Il y a donc lieu de préciser le champ d'intervention, de prioriser des secteurs.

Nous proposons aux partenaires d'examiner la possibilité de développer un créneau d'excellence spécifique s'arrimant avec les forces du territoire. L'habitat englobe plusieurs secteurs forts et présents localement. En ce sens, le développement du secteur par la priorisation de certaines parties, semble être une bonne solution pour permettre le rassemblement d'entreprises autour de projets communs de développement.

La mise en place d'une veille compétitive dans les secteurs de l'habitat servirait à déterminer entre autres les possibilités de développement de chaque secteur qui présente de réelles possibilités de développement local, tels que l'acier, le plastique, le bois et le meuble et les portes et les fenêtres, ainsi que les limites de chacun.

¹ CDEB, Liste des entreprises manufacturières MRC de D'Autray, 1997.

Dans le tertiaire, la MRC compte sur la présence d'entreprises de services de toute sorte, tant dans les services gouvernementaux, les soins de santé et services sociaux, l'enseignement que le commerce de détail.

Nous allons maintenant examiner les principales problématiques liées au maintien en emploi dans la MRC de sorte à identifier les potentialités et les faiblesses des secteurs et de proposer des pistes d'intervention².

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.

Ainsi, en 1997³, on dénombrait dans la région 115 entreprises manufacturières qui exportaient alors que 124 autres étaient intéressées à le faire. Dans la MRC de D'Autray, on répertoriait 22 entreprises manufacturières qui se livraient à des activités d'exportation tandis que le même nombre d'établissements non exportateurs souhaitaient 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, une seule entreprise participe à cette formation, il s'agit des Ateliers Saint-Jean.

Du côté des pistes de solutions, la présence dans la région d'un commissaire à l'exportation doit être publicisée davantage 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. Jusqu'à présent, environ 21% des interventions⁴ de Lanaudière International ont été faites auprès d'entreprises de la MRC.

La présence régionale de l'organisme Lanaudière International qui a pour mission d'aider les PME dans leurs projets d'exportation devrait accroître ses interventions et sa visibilité dans la MRC. Il est important de diffuser l'information à un plus grand nombre d'entreprises spécialisées et offrant un produit concurrentiel qui désirent élargir leur marché.

Une série d'initiatives ont été entreprises et devront être consolidées pour favoriser l'ouverture de nouveaux marchés auprès des entrepreneurs désireux de le faire :

colloque sur l'exportation, mission à l'étranger et réseautage des entreprises. Aussi, il faut favoriser auprès des entreprises locales la mise en marché de nouveaux produits. D'ailleurs, Lanaudière International devrait prioriser ses interventions auprès des entreprises de l'habitat. D'une part, à cause du poids et de l'importance de ce créneau dans le développement économique de la région, mais également, d'autre part, en raison de la petite taille de ces entreprises. Elles n'ont souvent pas une ressource à l'interne ayant l'expertise nécessaire pour bien amorcer la démarche.

² 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.

³ FAX-MICST, *Profil économique de la région de Lanaudière et Profil économique de la MRC de D'Autray*, 1997.

⁴ 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 secteur 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'innovation⁵.

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 montrent 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).

Cette pénétration varie toutefois selon la taille des entreprises. Les besoins en nouvelles technologies ne sont également pas les mêmes selon que les entreprises produisent en grande série ou sur commande. Enfin, les besoins ne sont pas les mêmes, selon les secteurs d'activité (ateliers d'usinage, structures d'acier, aéronautique...).

En ce qui touche les technologies de bureau et de gestion, plus de 60% des entreprises les ont déjà implantées. Les entreprises des secteurs du commerce de détail, des services, des soins de santé et services sociaux, de la restauration et des autres services sont celles qui présentent les taux les plus faibles d'implantation. Ces retards peuvent avoir des répercussions sur la productivité de ces entreprises. La petite taille et les difficultés d'avoir accès à du capital peuvent expliquer en partie ces retards.

Les partenaires s'entendent pour dire que l'aide apportée aux entreprises doit tenir compte de différents facteurs dont la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Comme nous l'avons vu précédemment, plusieurs petites entreprises œuvrent sur le territoire. Des rencontres personnalisées doivent être mises sur pied pour orienter et guider les entrepreneurs dans leurs stratégies de développement technologique.

L'accès à du financement devra également être adapté en fonction de la taille et du secteur.

De grands pas sont déjà franchis avec l'implantation d'événement comme Opération-maillage qui a permis aux entrepreneurs locaux d'établir des contacts avec plusieurs donneurs d'ordre provenant de partout dans le monde. Par contre, le questionnement doit se poursuivre concernant l'acquisition, le financement et la recherche et le développement.

⁵ 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.

D'autres préoccupations sont au cœur des stratégies utilisées par les entreprises telles l'augmentation de la qualité, la certification aux normes ISO et l'organisation du travail. L'implantation d'un projet ISO dans la MRC en 1996-1997 prouve que les partenaires accordent de l'importance aux nouveaux modes d'organisation et à la qualité totale. Selon les partenaires rencontrés, le taux de réussite a été excellent puisque sur l'ensemble des entreprises présentées plus de 80% d'entre elles ont obtenu leur certification.

Il faut continuer de promouvoir la certification ISO puisqu'elle est indispensable pour les entreprises qui ont des projets d'exportation. Les coûts reliés au processus et à la certification sont importants. C'est grâce à la collaboration de partenaires locaux qui financent une partie des coûts qu'on permet à un plus grand nombre de petites entreprises d'en bénéficier. Le MICST, Emploi-Québec et le CLD D'Autray sont les ressources qui sont les mieux outillées pour développer ces projets, car ils connaissent les forces et les faiblesses des entreprises locales.

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 exportations⁶.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'évolution rapide des procédés et des équipements de productions oblige les entrepreneurs à investir des sommes considérables dans ces nouvelles technologies. Les petites entreprises sont aux prises avec des problèmes évidents de capital et souvent ne réussissent pas à investir pour suivre l'avancement technologique. Pourtant, il y a plusieurs fonds qui existent, ils sont probablement méconnus par les entrepreneurs locaux et mériteraient d'être publicisés davantage.

À ce titre, les entreprises Parquets Dubeau, ont reçu un montant évalué à 1,2 million de dollars du Fonds de Développement local du Gouvernement du Québec pour soutenir un investissement de sept millions. L'entreprise de Saint-Norbert s'est dit confiante que ces progrès technologiques lui permettront de profiter de la popularité grandissante des revêtements de plancher de bois pour augmenter ses exportations et doubler son chiffre d'affaires d'ici la fin du siècle. Ce projet devrait créer près de 80 emplois locaux qui s'ajouteront au 88 postes déjà existants⁷, en plus de moderniser les équipements.

Il est important pour les entrepreneurs de la région de Lanaudière 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 CLD

D'Autray, DRHC 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.

6 Voir la brochure le MICST et L'entreprise sans frontière.

7 LAMY, Michel, L'Écho, 1997, p. 3.

Un plus grand nombre d'entreprises doivent avoir la possibilité de disposer du capital nécessaire pour acquérir les technologies de pointe spécifiques à leur champ d'activité. Le financement existant doit être rendu disponible à un plus grand nombre d'entrepreneurs locaux pour les aider à réaliser leurs projets.

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 ; les employés ont souvent plus d'autonomie et de responsabilités.

Certains secteurs d'activité toutefois se démarquent 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 l'agriculture et du meuble qui sont les plus touchés par cette méconnaissance. Il est donc important de mettre des efforts en ce sens pour faciliter la communication des informations vers ces différents secteurs. Au niveau de l'agriculture, les changements technologiques sont aussi très importants. Le secteur est cependant régi par de nombreuses réglementations notamment dans certaines productions par des mécanismes de stabilisation de prix. Cette situation a une influence sur l'attitude des agriculteurs face aux nouvelles technologies.

Comme nous l'avons vu précédemment, il y a plusieurs petites entreprises qui sont présentes sur le territoire de la MRC. L'entrepreneur est souvent le seul gestionnaire, il agit à tous les niveaux de l'entreprise et investit temps et argent. Ne possédant pas les outils nécessaires pour développer un plan de stratégies structurées, plusieurs administrateurs font de la gestion de réaction et non de planification. Les partenaires du « Comité local d'information sur le marché du travail » (DRHC, Emploi-Québec, CLD D'Autray, SADC et CJEAJ) ont mis sur pied le « Comité de prévention de la petite entreprise ». Le projet est de rendre accessible, aux petites entreprises de moins de 20 employés, des programmes gouvernementaux offrant de l'assistance financière et technique pour défrayer le coût de services professionnels en gestion d'entreprise.

Ainsi, la clientèle visée est celle nécessitant un redressement financier de toute urgence, les entreprises en situation d'expansion et les entreprises où une intervention préventive est recommandée (excluant les entreprises en démarrage). Des partenaires financiers se sont joints à cette démarche : les Caisses populaires Desjardins, les banques, le Fonds Laprade, le FAE et le Fonds d'Investissement régional. Ce projet aura permis à six entreprises de la MRC de D'Auray de participer au projet et de bénéficier des services d'un consultant senior lors de rencontres individuelles.

Le projet a été très apprécié des participants. Par contre, l'initiation du projet s'est fait avec certaines réticences de part et d'autres des intervenants ce qui a entraîné du retard dans le commencement du projet.

Les partenaires nous ont souligné que l'expérience avait été très positive pour l'ensemble des participants et la demande pour un deuxième projet se fait présentement sentir par les entreprises. Nous proposons de relancer le projet pour permettre à d'autres petites entreprises d'améliorer leur forme de gestion de travail.

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 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.

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'exemples, 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.

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 manufacturier. Le développement d'un créneau d'excellence comme l'habitat exige une priorisation dans les interventions. L'importance des entreprises du tertiaire et, en particulier, des services à la consommation exigent des actions adaptées aux problématiques qu'elles vivent.

Sur ce point, la formule de parrainage et de maillage semble toute indiquée pour permettre aux entrepreneurs d'être accompagnés par une ressource d'expérience. Cette dernière peut aider l'entrepreneur à monter un réseau d'affaires solide, mais elle peut surtout le soutenir moralement pendant les moments plus difficiles.

De plus, 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.

Des efforts doivent être faits pour supporter les entrepreneurs pour qu'ils s'ajustent aux multiples changements structurels. Les entreprises qui accusent un retard dans leur créneau sont particulièrement visées par cette recommandation. Comme nous l'avons abordé précédemment, de l'aide financière doit être mise à la disposition de ces entreprises combinée à des services conseils de personnes œuvrant dans le secteur de l'emploi. Il faut que cette volonté vienne d'efforts communs des dirigeants des entreprises et des employés pour arriver à un meilleur ajustement.

Souvent, l'arrivée des nouveaux procédés technologiques obligent la main-d'œuvre à se perfectionner et il arrive alors que certaines ressources soient sacrifiées au profit de celles plus compétentes et qualifiées. Lorsque la fermeture ou des mises à pied sont inévitables, il devient alors important d'implanter des mesures permettant le reclassement des licenciés afin de les supporter dans leur réinsertion au travail.

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 90 du 1% sur la masse salariale consacrée à la 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'entreprise⁸.

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, de traitement de textes, la formation de base (français, mathématiques, lecture de plans) et les compétences génériques (résolution de problèmes, travail en équipe, communication) ou des secteurs d'activités précis comme les nouvelles technologies de production que ce soient les machines-outils à commande numérique, la robotique, l'hydraulique, la pneumatique ou la fibre optique.

⁸ MEQ, Études préliminaires

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.

L'une des principales causes des difficultés de recrutement soulevées par les entreprises est le manque de compétences de la main-d'œuvre (tant sur le plan des compétences de base que générique). Dans le cadre de la refonte de la carte régionale des enseignements, les partenaires ont demandé de nouvelles options répondant au portrait des entreprises présentes dans la MRC et des besoins des entreprises en nouvelle main-d'œuvre et en perfectionnement.

Comme nous le verrons dans la section de l'axe de la préparation en emploi, les partenaires locaux, conjointement avec la commission scolaire des Samares ont arrimé leurs efforts pour répondre davantage aux besoins de main-d'œuvre exprimés par les industries.

Nous le constatons déjà, les besoins en main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs de technologies de pointe, tels l'électronique, le caoutchouc et le plastique, les produits chimiques et la machinerie sont autant de domaines qui requièrent l'adaptation des compétences de la main-d'œuvre.

Cependant, il n'est jamais simple de bien cerner les besoins des entreprises. Malgré que les entreprises de la branche manufacturière font l'objet d'une attention soutenue de la part des principaux partenaires, l'arrimage entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre connaît certaines difficultés. À titre d'exemple, les entrepreneurs œuvrant dans le domaine de l'usinage ont de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée. Le problème réside dans la polyvalence des candidats à exécuter plusieurs tâches reliées au travail. Ce métier exige des compétences particulières et la formation est un atout important pour ceux qui désirent travailler dans les ateliers d'usinage de la MRC. La création de programmes répondant spécifiquement aux besoins exprimés par les entrepreneurs doit tenir compte de la

demande pour ne pas créer un surplus de main-d'œuvre et saturer le milieu. Finalement, il devient important de se questionner pour savoir si ces besoins peuvent être répondus en entreprise ou par une formation dispensée dans le cadre d'un programme structuré.

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. En outre, 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.

Par contre, il apparaît plus difficile d'intervenir dans le secteur tertiaire. La présence importante de très petites entreprises de moins de 5 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. Le résultat est qu'elles sont moins préparées à affronter l'évolution de leur marché et cela a pour effet de menacer la survie de l'entreprise dans un contexte de mondialisation des marchés.

Il est souvent trop difficile pour les jeunes d'intégrer le marché du travail mais, après l'avoir intégré, encore faut-il pouvoir s'y maintenir. Le CJEAJ a entrepris une action pour répondre à ce besoin, à mi-chemin entre l'intégration et le maintien. Le but visé est donc double: «aider les jeunes qui font face à des obstacles ou difficultés à une bonne intégration à la population active et améliorer la rétention en milieu de travail»⁹. Le programme offert aux jeunes leur permet d'acquérir de l'expérience de travail et des habiletés professionnelles, ce qui augmente grandement leur employabilité. De plus, le suivi en emploi permet de déceler les problèmes réels ou potentiels et de les corriger pour ainsi prévenir un congédiement hâtif. Ce programme a obtenu d'excellents résultats et le taux de rétention en emploi a été très

élevé. Ce genre d'intervention doit être encouragé et l'on doit apporter une attention toute particulière au suivi, tant auprès des participants qu'auprès des employeurs. Également, le succès repose beaucoup sur un choix judicieux des entreprises participantes.

Une autre piste à suivre pourrait être celle du transfert des compétences d'un candidat à la retraite à un nouvel employé. Les employeurs semblent intéressés par cette approche qui maintiendrait le futur retraité un peu plus longtemps en emploi et lui assurerait une transition plus graduelle vers la retraite. D'autre part, le nouvel employé acquerrait une expertise solide de première main qui lui permettrait sans doute de se maintenir plus facilement en emploi.

Il faut sensibiliser les employeurs et les encourager à la formation structurée plutôt que sur le tas. De plus, les priorités en matière de formation doivent tenir compte non seulement du secteur, mais également de la position stratégique de ce dernier sur les marchés concurrentiels et de sa consolidation.

Les partenaires doivent travailler à développer une culture de formation pour permettre aux entreprises de rester compétitives. Pour ce faire, il faut promouvoir davantage la loi favorisant le développement de la for-

mation de la main-d'œuvre auprès des entreprises locales. La loi stipule que tout employeur dont la masse salariale excède 250 000 \$ est obligé d'investir un montant représentant au moins 1% de cette masse salariale en formation¹⁰.

Les partenaires de la table éducation main-d'œuvre ont tout lieu de s'interroger sur les moyens à privilégier pour améliorer la formation en alternance école-industrie. La formation à dispenser se doit de refléter le plus fidèlement possible la réalité du marché du travail.

3.2.3.1 Les personnes âgées de 45 ans et plus

Pour les travailleurs en emploi présentant des difficultés de lecture et d'écriture, les chances d'avancement sont minces. Pire, ils ne sont pas souvent à même de suivre une formation leur permettant de s'adapter à des changements technologiques ou organisationnels dans l'entreprise.

Comme nous l'avons vu dans les caractéristiques socio-démographiques (chapitre 1), le groupe d'âge le plus important, les 35-64 ans, représente plus de 40% de l'ensemble de la population. De plus, la MRC connaît une importante progression des 35-64 ans. La tendance générale au vieillissement de la population se manifeste donc aussi dans la MRC.

⁹ Maintien en emploi, *Rapport d'activités 1997-1998*, par Nathalie Lecompte du CJEAJ, page 1

¹⁰ Voir Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Emploi-Québec, *Guide général (édition 1998)*, Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, Investir 1% en formation : ça vous rapporte !.

Les données de l'Enquête sur la population active de 1996 montrent, d'une part, que c'est dans cette catégorie d'âge que l'on retrouve le plus de personnes ayant un emploi de direction ou d'administration. D'une part, les travailleurs de 45 ans et plus, surtout les 55 à 64 ans, sont souvent moins scolarisés et davantage dans des groupes de métiers manuels. Ils se concentrent particulièrement dans les secteurs de la construction et du manufacturier qui ont vu depuis le début des années 80 leur niveau d'emploi diminuer en faveur du tertiaire. Ils retrouvent aussi dans des secteurs d'activité qui ont connu des reculs importants, tels le textile, le cuir, les vêtements. Selon une étude d'Emploi-Québec (ex-SQDM) :

« Les travailleurs de 55 à 64 ans sont davantage présents que l'ensemble des personnes occupées dans trois des cinq groupes professionnels qui ont connu les plus faibles résultats en matière de croissance de l'emploi¹¹ ».

Selon la même étude, 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 détien- nent 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.

Le problème de l'alphabétisation est connu. Il est par contre 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.

Favoriser la recherche pour déterminer les possibilités de réintégrer le marché de l'emploi pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus. Quelles sont leurs possibilités de placement ? Leurs compétences sont-elles transférables ? Qui possèdent l'expertise sur le territoire pour leur venir en aide ?

Faire une évaluation des interventions des différents organismes et ministères sous forme de suivi pour en mesurer l'impact tant sur l'intégration que sur la réintégration en emploi des personnes âgées de 45 ans et plus.

La diversité et le renouvellement de la formation de la main-d'œuvre que ce soit dans les entreprises ou dans les institutions d'enseignement doivent tenir compte de la problématique des travailleurs âgés de 45 ans et plus dans la MRC.

¹¹ SQDM, *La population de 45 ans et plus et le marché du travail*, DAMTÉ, 1997, p. 17.

TABLEAU SYNTHÈSE

MAINTIEN EN EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE D'AUTRAY	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE D'AUTRAY
1. Miser sur l'exportation.	Favoriser l'exportation des produits et services des entreprises de la MRC.	- Lanaudière International devrait accroître ses interventions et sa visibilité dans la MRC ; - Consolider les initiatives déjà entreprises (colloque sur l'exportation, mission à l'étranger et réseautage) et favoriser la mise en marché de nouveaux produits ; - Lanaudière International devrait prioriser des interventions auprès des entreprises de l'habitat.
2. Parrainer les entreprises et accroître les réseaux d'alliance.	- Accroître les réseaux d'alliances sur le territoire ; - Sensibiliser les gestionnaires au parrainage.	Favoriser l'accompagnement par le parrainage puisqu'il faut aider l'entrepreneur à monter un réseau d'affaires solide et créer un climat de confiance entre le parrain et l'entrepreneur.
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.	Encourager et supporter les changements technologiques.	- Adapter l'accès au financement en tenant compte de la taille et du secteur de l'entreprise. Des rencontres personnalisées doivent être organisées pour guider les entrepreneurs dans leurs stratégies de développement technologiques ; - Continuer d'organiser des regroupement d'entreprises pour la certification ISO ; - Poursuivre la réflexion sur l'acquisition, le financement et la R & D ; - Aider les entrepreneurs de la MRC à se familiariser avec les diverses aides gouvernementales qui existent (MICST, DEC, DRHC, Emploi-Québec, CLD, CRIQ) ; - Donner la possibilité à un plus grand nombre d'entreprises de disposer du capital nécessaire pour acquérir les technologies de pointe spécifiques à leur champs d'activité.

TABLEAU SYNTHÈSE (SUITE)

MAINTIEN EN EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE D'AUTRAY	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE D'AUTRAY
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 ; - Accorder une attention particulière aux travailleurs âgés de 45 ans et plus.	- Relancer le projet mis sur pied par le « Comité de prévention de la petite entreprise » pour permettre à d'autres entreprises locales d'améliorer leur forme de gestion de travail ; - Sensibiliser les employeurs et les encourager à la formation structurée plutôt que sur le tas ; - Prioriser les besoins de formation en fonction de l'importance du secteur mais également en rapport à sa position stratégique sur les marchés ; - Travailler à développer une culture de formation pour permettre aux entreprises de rester compétitives. Promouvoir davantage la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre auprès des entreprises locales. - Favoriser les recherches pour déterminer les possibilités de réintégrer le marché du travail pour les travailleurs 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 ; - La diversité et le renouvellement de la formation de la main-d'œuvre doivent tenir compte de la problématique de ces travailleurs.
5. Favoriser l'implantation des nouveaux modes de gestion et faciliter la conciliation travail-famille.		

3.3 LA STABILISATION EN EMPLOI

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / 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'emploi 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.

Dans la MRC de D'Au-tray, la problématique de la stabilisation de l'emploi réfère au caractère saisonnier des activités économiques. Les secteurs d'activités présentant un caractère saisonnier sont importants dans la MRC (agriculture) ou présentent des problématiques particulières tels le tourisme, les activités à vocation culturelle et le commerce de détail.

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.

En raison de la dominance du secteur de l'agriculture à l'intérieur du primaire, la problématique de la stabilisation de l'emploi est un axe important dans D'Au-tray comparativement à d'autres MRC présentant un caractère plus urbain. Plusieurs emplois de ce secteur sont

dépendants de la saisonnalité et cette problématique en est une avec laquelle on doit composer. Des efforts régionaux sont mis de l'avant pour améliorer la situation et pour tenter d'amoindrir son impact.

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.

Dans la MRC, les partenaires du marché du travail misent sur l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre agricole et sont d'avis qu'il faut favoriser des mécanismes et des structures spécifiques à l'atteinte de ces trois objectifs.

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.

Située à Sainte-Élisabeth, la Coopérative favorise la création d'emplois régionaux pour faire en sorte que

l'agriculture soit rentable et prospère dans Lanaudière. En gagnant la confiance des agriculteurs et en favorisant la spécialisation de ses coopérants, la coopérative répond bien aux besoins des agriculteurs locaux et régionaux. Ces derniers sont plus sensibilisés et choisissent davantage la main-d'œuvre formée et locale. Ils sont nombreux à faire la demande du service et ils apprécient semble-t-il la formule que la coopérative leur propose.

Par contre, durant la période de récolte, la coopérative a de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre motivée et stable. Il arrive qu'elle soit incapable de répondre aux demandes des agriculteurs faute de main-d'œuvre disponible. Pourtant, l'analyse des indicateurs du marché du travail démontre que la main-d'œuvre est nombreuse et disponible.

Les partenaires du marché du travail de la MRC ont un rôle d'informateur à jouer quant à la diffusion de l'information auprès des producteurs agricoles, des différents organismes présents et services offerts régionaux.

Une association plus étroite avec les intervenants du milieu agricole est souhaitable pour faciliter l'accès à une main-d'œuvre disponible et sensibilisée aux conditions de travail du secteur.

Il y a tout lieu de se questionner. Quelles actions doivent être mises de l'avant pour favoriser une meilleure implication de la main-d'œuvre disponible à participer à l'activité économique ? Devrait-on s'échanger davantage les clientèles potentielles entre partenaires locaux ? Ces questionnements démontrent qu'en plus des démarches entreprises par le milieu pour favoriser la création d'emplois, des actions complémentaires doivent être menées pour favoriser l'insertion en emploi des personnes capables de faire. Cette problématique sera abordée plus en détail dans l'axe de l'insertion en emploi.

À l'intérieur du travail saisonnier les réalités des uns diffèrent de celles des autres. À ce titre, les fermes spécialisées dans la culture des fruits et autres légumes dépendent non seulement des conditions climatiques mais aussi de la durée de la récolte. Par contre si on parle de la production laitière qui occupe une place importante au niveau des fermes d'élevage dans la MRC, ces problèmes de fluctuations de l'emploi n'affectent pas la production proprement dite. Les services offerts par la Coopérative doivent tenir compte de ces diverses réalités inhérentes au secteur et assurer la continuité de l'emploi en fonction des domaines agricoles.

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

Comme nous l'avons vu précédemment, le projet de Coopérative est assez récent (1997). L'évaluation du service auprès des entreprises qui en ont bénéficié serait appropriée pour déterminer son impact dans le milieu. Des ajustements pourraient être envisagés pour répondre plus spécifiquement à certains besoins formulés par les agriculteurs.

La profession d'agriculteur mérite d'être valorisée davantage par les partenaires du marché du travail, car on note depuis quelques années un léger recul du secteur dans la MRC. En agissant de la sorte, des solutions pourront être initiées par le milieu pour permettre le regroupement de la main-d'œuvre autour d'objectifs communs : l'étirement de la période de récolte, etc.

Nous avons vu aussi qu'il y avait un recul des personnes occupées dans l'agriculture. Ce recul est dû à deux phénomènes distincts : la concurrence et la taille des entreprises. La concurrence a entraîné un mouvement de concentration des fermes et la taille et la superficie de ces dernières ont doublé voire triplé au cours des quinze dernières années. Pour réduire les coûts de production et favoriser une plus grande productivité, les agriculteurs ont implanté de nouvelles technologies de production, mais également fait appel à l'avancement des technologies de reproduction et bio-alimentaires. Ainsi d'un côté, certaines activités agricoles nécessitent moins de main-d'œuvre, alors que d'autres dépendent toujours d'une main-d'œuvre saisonnière.

L'allongement de la période de travail doit miser sur la polyvalence et la diversification des activités des travailleurs, mais aussi sur le développement de nouveaux créneaux, la seconde transformation ou la diversité des produits offerts. Quelles sont donc les difficultés de recrutement de la relève dans ce secteur ? De plus, les employés sont souvent les propriétaires, sans formation, ni connaissance spécifique de la gestion (administration, comptabilité, finance,...). Des efforts doivent être faits pour leur permettre d'acquérir ces connaissances qui sont indispensables pour faire face à la compétitivité qui existe dans ce secteur.

Afin d'augmenter l'achalandage dans la MRC, nous proposons d'étudier la possibilité de développer l'agrotourisme qui semble une avenue intéressante pour le secteur. Cette activité générerait également des besoins en nouvelle main-d'œuvre et de nouvelles compétences pour le développement de nouveaux créneaux d'exploitation.

3.3.2 Le tourisme

Les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des divertissements et loisirs représentent une partie de ce que l'on intègre habituellement dans le tourisme. Depuis quelques années déjà, la MRC de D'Autray développe davantage son identité touristique. La création de la Corporation touristique de D'Autray (CTDA) démontre bien le souci des partenaires de se doter d'un outil local pour favoriser le développement de son marché touristique. Toutefois, la problématique de ces secteurs dans la MRC est singulière.

3.3.2.1 Les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des divertissements et loisirs

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. On observe également que la restauration dépend le moins du tourisme étranger ou d'affaires et peut compter, pour se rentabiliser durant les périodes hors-saison, sur la présence de la population de la MRC. La croissance de ce secteur dans la MRC est surtout caractérisée par le développement de l'industrie de la restauration à Berthierville où plusieurs chaînes de restaurants s'y sont installées. La restauration est moins affectée par le caractère saisonnier que l'hébergement qui dépend presque exclusivement du tourisme.

Le secteur touristique a été identifié parmi les créneaux économiques présentant de fortes possibilités de développement. Des efforts en ce sens ont été déployés et la venue dans le paysage de la MRC de la CDTA est un bon point de départ. Le tourisme, pour être fort, doit

s'articuler autour d'efforts concertés de la part des différents partenaires locaux. Sur ce point, la promotion touristique tant locale que régionale est importante pour favoriser le développement souhaité. Par contre, pour l'instant, elle demeure parcellaire puisqu'aucune niche de développement n'a été choisie pour propulser la MRC au niveau touristique. Il est certain qu'il y a un manque de circuits et de forfaits pour attirer les touristes et, conséquemment, l'hébergement n'est pas assez développé pour accueillir un volume important de visiteurs. De plus, Brandon est très bien situé pour être une plaque tournante vers les sites de la Matawinie qui offrent un excellent potentiel touristique. Un comité présidé par la CTDA devrait se pencher sur toutes ces questions pour stimuler le développement de ce secteur.

Un élément est commun à l'ensemble des secteurs d'activité du tourisme: l'instabilité de l'emploi. Cette précarité est présente surtout dans le domaine de la restauration, qui pourtant demeure le moins soumis aux fluctuations saisonnières. On y retrouve une forte proportion de jeunes travailleurs peu scolarisés dans des professions de serveurs d'aliments et boissons, d'aides-cuisiniers, caissiers et de commis de magasin. 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 ce secteur. Emploi-Québec en collaboration avec DRHC, les commissions scolaires et les cégeps ont financé des formations de niveaux secondaire et collégial pour perfectionner la main-d'œuvre ainsi que pour assurer une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et de la main-d'œuvre.

D'autres besoins d'information et de perfectionnement seraient à prévoir pour les professions liées à ces secteurs d'activités, mais aussi pour l'acquisition de compétences en gestion, en développement touristique et en langue seconde.

Deux constats se dégagent de cette brève analyse. Premièrement, plusieurs partenaires rencontrés soutiennent que la proximité de grands centres urbains comme Montréal et Québec n'ont pas favorisé le développement touristique de la MRC. Tandis que pour l'agriculture et le manufacturier, au contraire, cette proximité a contribué au développement de ces secteurs. La MRC offre des activités et un cadre naturel intéressant qui gagnent à être connus des touristes étrangers et d'affaires ou encore auprès des excursionnistes¹. Cependant, il s'agit d'un potentiel sous-exploité. Par sa localisation le long de l'autoroute 40 et longeant le fleuve, la MRC est bien positionnée pour développer des commerces et services destinés aux entreprises touristiques, d'affaires et de congrès. Également, le secteur Brandon pourrait devenir un relais touristique important vers le nord de la région.

Deuxièmement, pour attirer et maintenir un tourisme étranger et d'affaires sur son territoire, il faut favoriser, d'une part, la mise en place d'infrastructures de support. Il faut aussi diversifier et consolider, d'autre part, celles qui existent déjà, tels les établissements hôteliers (capacité, classification) et les salles de congrès afin que les retombées économiques et les emplois se fassent dans le territoire de la MRC plutôt qu'ailleurs. Une MRC comme D'Autray devrait aussi envisager de faire la promotion de son territoire auprès de la clientèle « excursionniste » qui pourrait devenir une clientèle intéressante vu la proximité de Montréal et de Québec et l'intérêt toujours grandissant pour l'écotourisme.

En résumé, plusieurs moyens d'action ont déjà été entrepris ou le seront pour développer le potentiel touristique de la région. Il n'est pas question ici de reprendre ou tenter d'en inventer de nouveaux ; notre intervention est plutôt orientée vers des pistes qui favoriseront le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

¹ Personne qui voyage durant une journée sur une distance de 80 km à l'extérieur des limites de son domicile et qui revient par la suite pour le coucher.

Nous proposons de faire une campagne de sensibilisation auprès de la population locale sur l'importance de l'industrie touristique pour le développement économique et de l'emploi de la MRC. En développant le sentiment d'appartenance des citoyens, cela engendrera des effets positifs sur la vision qu'ils se font de leur territoire.

Ce développement est toutefois conditionnel aux services d'accueil que peut offrir la MRC. Le développement du tourisme dans son ensemble doit être soutenu par la mise en place d'infrastructures pour supporter ce même développement. Il serait intéressant de recenser

l'ensemble des infrastructures présentes sur le territoire pour déterminer si elles sont suffisantes et si elles sont compétitives par rapport à ce qu'il y a de disponible ailleurs.

Dans l'éventualité d'un besoin de construire d'autres infrastructures, ces activités auraient des retombées importantes en termes de besoins de main-d'œuvre tant dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration que des autres activités de loisirs sur le territoire. En plus de générer des emplois permanents, d'autres permettraient la création d'emplois à temps partiel ou saisonniers pour les étudiants.

3.3.2.2 La valorisation du Chemin du Roy

L'idée de valoriser le Chemin du Roy avec l'ensemble des attraits présents tant aux niveaux historique, patrimonial, culturel et panoramique est un projet qui se veut le rassemblement des trois pôles autour d'un développement commun en favorisant la concertation de ceux-ci. Certaines actions ont été entreprises par le milieu pour développer cet attrait.

La SADC a embauché 2 urbanistes dans le cadre d'un programme d'Industrie Canada, afin de monter un concept pour susciter des opportunités d'affaires sur le Chemin du Roy dans la MRC. La MRC, quant à elle, dans le cadre du futur schéma d'aménagement, aborde des questions au niveau des normes, comme la conservation du patrimoine et celles des caractères architecturaux, etc. La CDTA s'engage dans cette association à faire reconnaître le Chemin du Roy et d'en faire la promotion.

La CDTA et la SADC participent à la mise en place d'un organisme dont le but est de faire reconnaître le tracé original du Chemin aux diverses instances gouvernementales. En avril 1998, un comité provisoire travaillait à la création de cet organisme distinctif composé des représentants de cinq MRC entre Montréal et Québec dont D'Auray fait partie.

Il faut éviter de développer le Chemin du Roy par agglomération comme certains le souhaitent. Pour bonifier le concept, il faut dégager les opportunités de développement des attraits touristiques dans son ensemble. Ce qui est bon dans un pôle aura une incidence et entraînera des retombées ailleurs. La valorisation du Chemin du Roy doit être un projet rassembleur où l'harmonisation de l'ensemble du circuit représente à elle seule la richesse de son développement.

La CDTA canalise ses efforts pour faire de l'industrie du tourisme un levier du développement économique de D'Auray. Son implication au sein de ce projet doit faire partie de son plan stratégique global de développement. Ce projet peut avoir des retombées importantes dans l'économie locale, mais d'autres actions doivent être entreprises pour diminuer les périodes cycliques du tourisme.

Sur ce point, des sessions d'informations spécialisées en commercialisation et aussi en mise en marché de forfaits pour les entreprises œuvrant dans le domaine touristique doivent être planifiées. Ces activités permettent aux entreprises d'élargir leur clientèle et de diversifier leurs actions pour bénéficier sur une plus longue période de la présence de touristes sur le territoire, ce qui a un impact certain sur la stabilisation des emplois.

De plus, suite au développement du Chemin du Roy, des problèmes de main-d'œuvre seront à prévoir. Plusieurs des activités (historique, patrimonial, culturel et panoramique) seront cycliques et ne permettront pas à la main-d'œuvre de travailler sur de longue période de temps. Les partenaires du marché du travail devront miser sur l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre et trouver des solutions pour allonger la durée du travail en basse saison. Des activités de rassemblement telles les festivals, les activités sportives régionales, l'agrotourisme et autres sont des options à envisager pour positionner la MRC durant les périodes hors-saisons. La mise sur pied de ces activités aura non seulement un impact positif sur les retombées économiques locales, mais en aura aussi sur les besoins en main-d'œuvre durant les événements.

C'est pourquoi, il nous apparaît essentiel de proposer de structurer les activités autour d'un circuit touristique impliquant l'ensemble des partenaires du milieu. Cela permettrait de positionner la MRC en termes de destination touristique. Une concertation encore plus grande entre les partenaires régionaux est souhaitable pour le bénéfice de tous et engendrera sûrement des retombées locales en emploi également. De plus, ces activités prolongent le séjour des touristes et stabilisent des emplois dans le secteur touristique.

TABLEAU SYNTHÈSE

STABILISATION DE L'EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE D'AUTRAY
1. Atténuer le caractère saisonnier des emplois.	• Stabiliser les emplois dans les secteurs à caractère saisonnier tels 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 faciliter l'accès à une main-d'œuvre disponible et sensibilisée aux conditions de travail du secteur; • L'évaluation des services offerts par la Coopérative de travailleurs ruraux saisonniers devrait être faite. Des ajustements pourraient alors être envisagés pour répondre à des besoins spécifiques des agriculteurs; • La profession d'agriculteur mérite d'être valorisée davantage par les partenaires, car on note un léger recul de la profession; • Afin d'augmenter l'achalandage dans la MRC, nous proposons d'étudier la possibilité de développer l'agrotourisme qui semble une avenue intéressante pour le secteur. Cette activité générerait également des besoins en nouvelle main-d'œuvre et de nouvelles compétences pour le développement de nouveaux créneaux d'exploitation;

TABLEAU SYNTHÈSE

STABILISATION DE L'EMPLOI (suite)		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE D'AUTRAY
2. Faire la promotion de la région.		• Faire une campagne de sensibilisation auprès de la population locale sur l'importance de l'industrie touristique pour le développement économique dans la MRC; • Recenser l'ensemble des infrastructures présentes afin de déterminer les besoins pour soutenir le développement touristique. Cette activité génère des retombées importantes en termes de besoin de main-d'oeuvre; • Il faut éviter de développer le Chemin du Roy par agglomération comme certains le souhaitent; • Structurer les activités autour d'un circuit touristique impliquant l'ensemble des partenaires du milieu. • Planifier de la formation et du perfectionnement pour les professions liées à ces secteurs d'activité, surtout en gestion, en développement touristique et en langue seconde

3.4 LA PRÉPARATION EN EMPLOI

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / 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 aux problèmes 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).

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.

Dans la MRC, les partenaires du marché du travail sont d'avis qu'il faut favoriser des mécanismes et des structures spécifiques à l'atteinte de ces trois objectifs. En ce sens, le « Comité local d'information sur le marché du travail » essaie de favoriser l'arrimage entre les besoins de formation de la main-d'œuvre et les besoins des industries. Cela permet donc de préparer la main-d'œuvre adéquatement tout en diminuant l'écart entre l'apprentissage et le travail.

Par contre, l'absence de centre de formation professionnelle sur le territoire de la MRC rend ce rapprochement entre l'école et l'industrie plus difficile qu'ailleurs où les infrastructures sont présentes. Les partenaires rencontrés soutiennent que cette absence n'aide pas les jeunes de la MRC à poursuivre leurs études professionnelles.

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.

Dans la MRC de D'Autray, les jeunes qui désirent poursuivre leur formation professionnelle doivent se rendre dans les MRC de Joliette, de L'Assomption ou des Moulins pour le faire. Les options retenues répondent donc aux besoins locaux de ces deux MRC et ne reflètent pas nécessairement la réalité du marché du travail local dans la MRC de D'Autray.

Suite à la mise en place des méga-infrastructures, les partenaires rencontrés soutiennent que leur pouvoir décisionnel a été diminué considérablement. La plus grosse problématique reste selon eux le manque de

participants locaux pour créer leur propre formation professionnelle. Il est certain que le milieu voudrait avoir plus d'autonomie dans la détermination de ses besoins locaux, car la MRC est à la remorque des choix des autres MRC.

Dans le cadre de la refonte de la carte d'enseignements, les options identifiées doivent s'inscrire dans la volonté de renforcer cette orientation. Par contre, dans la MRC, cela se traduit bien différemment puisque ce sont les MRC de Joliette, de L'Assomption et des Moulins qui sont favorisées par la refonte. Les formations se donnent sur leur territoire respectif. Mais, même dans ces deux milieux, certains intervenants soulignent qu'il reste encore certains ajustements à faire pour dispenser uniquement des formations qui correspondent à la réalité du marché du travail local. Parallèlement, il faut également tenir compte d'un autre facteur important : il faut éviter de créer un surplus de main-d'œuvre qualifiée.

En ce qui concerne les options retenues de niveau secondaire, les centres de formation professionnelle de Joliette, de L'Assomption et des Moulins dispensent divers programmes menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP). Lorsque les étudiants sont titulaires d'un DEP, il leur est possible d'augmenter dans certains domaines leurs compétences en obtenant des attestations de spécialisation professionnelle (ASP). Comme nous l'avons vu précédemment, les étudiants de la MRC doivent se rendre dans ces centres pour obtenir la formation.

Parmi les options retenues, quelques-unes sont intéressantes pour le développement de la main-d'œuvre locale, mais sont dispensées à Joliette. Il y a entre autres celles reliées à l'agriculture comme les productions laitière et porcine et une autre option en mécanique agricole, rendant la formation intéressante pour tous les étudiants de la MRC désirant travailler dans le domaine. D'ailleurs, la formation dispensée dans le cadre de ces options répond bien aux besoins des agriculteurs locaux qui connaissent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre spécialisée. Ce problème n'est pas surprenant puisque les agriculteurs québécois connaissent un faible taux de scolarisation comparativement à d'autres secteurs où la main-d'œuvre est plus scolarisée. Les cours offerts à la commission scolaire permettront sûrement d'améliorer la situation locale.

Les intervenants rapportent que la revalorisation des formations du secteur professionnel au secondaire, combinée aux restructurations des programmes, a un impact positif sur le nombre d'admissions. De plus, la formation professionnelle assure un accès rapide au marché du travail avec d'excellentes perspectives d'emploi (75% des diplômés travaillent dont 60% dans un emploi directement lié à leur domaine d'études)³.

Sur ce point, une dimension importante vient compléter la formation professionnelle : un volet intégration au milieu de travail variant de 75 à 120 heures (selon la formation) permet à la clientèle d'acquérir de l'expérience dans le milieu et facilite également leur placement. Plusieurs d'entre elles sont recrutées par la suite par l'entreprise pour y travailler. De plus, il est possible pour les étudiants d'acquérir une formation d'une durée de 15 heures visant la sensibilisation à l'entrepreneuriat.

C'est en développant des programmes qui permettent de s'assurer que les jeunes acquièrent les compétences de base en entrepreneuriat et en gestion d'entreprises qu'il sera possible d'y arriver (culture entrepreneuriale). L'apprentissage doit se faire de concert avec les intervenants qui sont les mieux outillés dans le domaine et qui peuvent transférer une part importante de leurs connaissances à la relève.

Une formation minimale sur l'entrepreneuriat était disponible pour les étudiants de la formation professionnelle. Avec la refonte des cartes régionalisées de l'enseignement, ce volet devrait être une fois de plus priorisé et être donné de manière plus spécifique aux étudiants, le but étant d'inculquer les compétences minimales et favoriser le goût de se lancer en affaires.

Au niveau collégial, on retrouve différents programmes conduisant au diplôme d'études collégiales (DEC). Ces programmes se subdivisent en deux grandes catégories : les programmes d'études préuniversitaires et les programmes d'études techniques. Les options retenues répondent aux besoins en nouvelle main-d'œuvre et en

perfectionnement dans les MRC de Joliette et des Moulins où elles sont dispensées.

La formation en gestion et exploitation d'entreprises agricoles est un excellent exemple de réussite pour démontrer l'importance de se coller à la réalité des entreprises. De plus, la proximité des industries locales favorise un bon arrimage entre les besoins de formation et les compétences de la main-d'œuvre. Le centre de formation agricole est une fois de plus situé à Joliette, mais la ferme-école Desjardins Lanaudière est située à Saint-Thomas. Cette formation pointue permet d'assurer la relève de producteurs agricoles localement.

Des options comme celles-ci répondent assez bien aux besoins en nouvelle main-d'œuvre et en perfectionnement dans la MRC. Ainsi, elles doivent être poursuivies.

La mise en place, comme nous l'avons vu, du nouveau collège de Lanaudière permet le développement de l'enseignement collégial public dans le sud de Lanaudière. Les formations offertes à Joliette n'ont pas été touchées, mais d'autres constituantes ont vu le jour dans la région, une dans la MRC des Moulins (Terrebonne) et l'autre dans la MRC L'Assomption (L'Assomption). L'ajout de constituantes permet également d'offrir plus de formations en fonction des besoins de la main-d'œuvre locale. Le nouveau collège est un plus pour la région puisqu'il émerge d'une approche concertée de la part des établissements de formation présents sur le territoire afin de mieux répondre aux besoins des jeunes et de la population en général en matière d'enseignement collégial. Ce regroupement régional démontre toute l'importance d'adapter les interventions de chacune des constituantes aux caractéristiques et aux spécificités de leurs milieux respectifs.

Sur ce point, D'Auclair est divisée entre les MRC de Joliette, des Moulins et de L'Assomption. Cette problématique n'en demeure pas moins qu'elle oblige un déplacement de la population locale vers ces MRC. De plus, la préoccupation des besoins locaux du marché du travail sont dilués au profit des MRC où la formation se dispense.

³ La formation professionnelle dans la région de Lanaudière, Prospectus 1997-1998, p.5.

La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente sur le territoire est un bon indice pour favoriser l'implantation de nouvelles entreprises. Par contre, l'éloignement du réseau scolaire semble être un frein à l'implantation d'entreprises dans la MRC. Ces dernières préfèrent souvent se rapprocher des centres de formation où la main-d'œuvre est disponible.

Les partenaires du « Comité local d'information sur le marché du travail local » devraient faire une étude plus poussée sur les conséquences découlant de cette absence. Il faut identifier les besoins de main-d'œuvre locaux et si ces derniers ne sont pas satisfaits dans un établissement professionnel de la région, alors il y a tout

lieu de se concerter et d'en faire la demande pour que la formation soit dispensée de préférence dans la MRC.

Les partenaires du marché du travail veulent qu'un partenariat plus étroit avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) soit initié pour développer des programmes répondant aux réalités locales du marché de l'emploi. Déjà, certains programmes ont été mis en place grâce à cette concertation et donnent des résultats évidents (techniques d'usinage). Les partenaires de la MRC travaillent sur d'autres projets visant l'adaptation et l'amélioration des liens entre la formation et les besoins du marché du travail.

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 une proportion de 45,4%⁴ de la population 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 la situation critique de 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 de 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

D'Autray/Joliette (CJEAJ) 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.

Sur ce point, le CJEAJ envisage de mettre sur pied un programme de prévention du décrochage scolaire auprès des jeunes. Sans prétendre avoir trouvé la solution à ce problème, le CJEAJ envisage de combiner ses efforts avec 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. Le lien avec les milieux communautaire et éducationnel est souhaité pour obtenir de meilleurs résultats.

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

4 Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

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 CJEAJ s'inspire de cette stratégie identifiée par la PSBE et favorise également 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.

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.

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 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.

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

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

3.4.3 L'alphabétisme

Un dernier aspect de l'axe de la préparation concerne la problématique de l'alphabétisme sur le territoire de D'Autray. 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.

Sur ce point, l'enquête réalisée auprès des entreprises de la MRC souligne que plus d'un employeur sur cinq rapporte qu'il a des employés ayant des difficultés à lire, à écrire ou à compter. Il est donc important d'aborder ce problème lorsqu'on cherche à réduire entre autres le décrochage scolaire.

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 diplomation⁷ par commission scolaire, le taux d'abandon, pour la cohorte⁸ de 1988-1995, est de près de 34% pour l'ex-commission scolaire Berthier-Nord-Joli. 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 essaient de 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. Or, comme les jeunes de cette catégorie d'âge dans la MRC connaissent une croissance démographique importante, des difficultés d'intégration sont à craindre malgré les stratégies mises sur pied pour prévenir l'abandon scolaire.

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 (CJE) D'Autray/Joliette a certes contribué à regrouper sous un même toit l'ensemble des services offerts aux jeunes. Le CJE offre des services d'accueil, de référence et d'orientation. Il offrira aussi sous peu un programme de prévention de l'abandon scolaire. En mai 1997, le CJEAJ 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.

⁷ Ministère de l'Éducation du Québec, *Résultats des épreuves uniques de juin 1995 par commission scolaire et par école et diplomation par commission scolaire*.

⁸ « 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.

Nous proposons d'encourager davantage les services préparatoires à l'emploi auprès des jeunes. Les services ici concernés sont de supporter les jeunes dans leur recherche d'emploi, de favoriser les stages en milieu de travail, de développer un service de placement qui soit adapté aux réalités particulières que vivent les jeunes, d'améliorer le suivi en emploi ainsi que la référence à des services spécialisés. Le CJEAJ devrait intégrer à son mandat ces recommandations.

Revaloriser la formation professionnelle et technique auprès des jeunes surtout ceux qui présentent un profil

de décrocheur, car elle offre d'excellentes possibilités de placement et constitue une avenue intéressante pour le développement de l'emploi dans la MRC de D'Au-ray.

De plus, il faut continuer à développer l'intérêt des entrepreneurs locaux pour la main-d'œuvre ayant acquis des compétences de base et génériques, mais ne possédant pas nécessairement un diplôme d'études secondaires. Les intervenants du milieu scolaire rapportent que pour être efficace et productif, il faut développer avant tout ces compétences et alors des résultats positifs sont à prévoir.

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 partie, il est essentiel de rappeler que les travailleurs âgés sont une clientèle particulièrement affectée par l'analphabétisme. Des programmes d'alphabétisation doivent être développés qui tiennent compte de la spécificité des travailleurs âgés. 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 D'AUTRAY	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE D'AUTRAY
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 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.	• Miser sur la formation de la main-d'œuvre de la MRC pour qu'un plus grand nombre d'investisseurs, de démarrages d'entreprises ou d'entreprises en relocalisation choisissent la MRC pour s'implanter; • Réaliser une étude sur les conséquences découlant de l'absence d'infrastructures dispensant localement la formation professionnelle ; • Initier un partenariat plus étroit avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) pour développer des programmes répondant aux réalités locales du marché de l'emploi. • Miser sur le programme de la prévention de l'abandon scolaire que le CJEAJ envisage de mettre sur pied. Le lien avec le milieu communautaire et éducationnel est souhaité pour obtenir de meilleurs résultats; • Faire connaître les résultats de l'enquête auprès des entreprises concernant les besoins de formation, les postes vacants et les intentions d'embauche; • Encourager davantage les services préparatoires à l'emploi auprès des jeunes; • Revaloriser les formations professionnelle et technique afin de prévenir le décrochage scolaire et le degré d'alphabétisme auprès des jeunes et des travailleurs âgés ; • Continuer à développer l'intérêt des entrepreneurs locaux pour la main-d'œuvre ayant acquis des compétences de base et génériques, mais ne possédant pas nécessairement un diplôme d'études secondaires.

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. 2. Favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre par le développement de transport collectif spécifique à Lanaudière.	• Encourager la formation préparatoire à l'emploi (c.v., entrevues, initiation à la recherche d'un emploi, counselling 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 formations 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. • 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.

L'évolution constante des conditions touchant le marché du travail concerne autant les entreprises, les travailleurs en emploi que ceux en recherche d'emploi. Les personnes sans-emploi et qui sont faiblement qualifiées, sous-scolarisées avec des compétences devenues désuètes doivent être conscientes que ces problèmes représentent un frein à leur réinsertion en emploi.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, le chômage sévit avec plus de force dans la MRC que dans Lanaudière et le Québec, et le taux d'utilisation de la sécurité du revenu y demeure très élevé. De plus, les problématiques et les enjeux varient énormément d'un pôle à l'autre. Les problèmes d'insertion dans le pôle Lavaltrie-Lanoraie où la population est plus jeune, plus scolarisée et urbanisée sont différents du pôle Brandon dont les caractéristiques de la population sont diamétralement opposées (population vieillissante, moins scolarisées et évoluant en milieu rural).

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

L'alphabétisme est l'un des problèmes les plus importants touchant les clientèles sans-emploi. 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 23,8%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 plus de 5 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 au Québec. Et, comme la scolarisation peut conduire à un meilleur emploi, le problème doit être étudié pour trouver des solutions pour remédier à la situation.

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 l'Emploi et de la Solidarité 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'alphabétisation, 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 2 533 prestataires présents sur le territoire de la MRC de D'Autray. De plus, avec la réforme de l'assurance-emploi de 1996, l'admissibilité aux prestations est difficile et force les gens à se tourner vers l'aide de dernier recours.

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 son inactivité à participer au développement local, se trouve isolé du reste de la collectivité. La durée de son inactivité est un facteur qui risque de détériorer les compétences acquises mais menace aussi sa 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.

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.

Pour améliorer le sort de ceux qui sont sans-emploi, aux prises avec l'exclusion et l'isolement, les partenaires croient que l'implication de tous les milieux est souhaitable pour développer une même stratégie.

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 des sans-emploi.

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 la Solidarité sociale. Pour cette clientèle, dont la majorité est sans-emploi, le développement de sa compétence de base est souvent une première étape au processus de développement de son 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 Carrefour Jeunesse-Emploi D'Autray/Joliette (CJEAJ) avec la mesure 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 counselling qui permet aux jeunes de mieux se connaître pour accroître leur employabilité.

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 socioprofessionnelles 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 bonne formule pour sensibiliser les milieux des affaires, municipal, politique, social et culturel aux difficultés d'apprentissage et d'adaptation des sans-emploi sur le territoire.

Reconnaître les affinités et recommencer à tenir compte des aptitudes des personnes à apprendre en valorisant l'apprentissage en entreprise avec tutorat semble aussi une bonne solution 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'encontre 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

Le peu de mobilité géographique des personnes sans moyens de transport est une difficulté importante à l'intégration ou à la réintégration de la main-d'œuvre sans-emploi sur le marché du travail. La présence d'un transport en commun efficace sur le territoire permet de pallier à ce problème.

Le problème de mobilité fait défaut dans tous les pôles de la MRC. Le transport en commun est pratiquement inexistant et la faible densité de la population de ce vaste territoire ne permet pas l'implantation d'un réseau réussissant à desservir efficacement la totalité du territoire. En ce sens, les services intermunicipaux dans la MRC sont absents ou nettement insuffisants et ne permettent pas de répondre aux besoins de la population en général et aux industries et commerces.

Faute de transport en commun, les entreprises demeurent difficile d'accès pour ceux qui habitent à l'extérieur des zones desservies par le transport par autobus. Nous proposons aux partenaires d'étudier la possibilité de rendre possible le transport en commun surtout en direction des parcs industriels où se trouvent une bonne partie des entreprises.

Dans les déplacements interrégionaux, les services sont davantage adaptés pour la population résidant au sud de la région. Le Conseil intermunicipal de Transport (CIT) Le Portage effectue la liaison dans le corridor Joliette-Montréal pour les municipalités de Charlemagne, D'Autray (ville Saint-Gabriel et Saint-Cléophas), Le Gardeur, L'Épiphanie et Saint-Gérard-Majella. Ce trajet permet entre autres à la population (étudiante, main-d'œuvre ou autres) de se déplacer vers d'autres régions. On dénote plus de 142 975 usagers du système annuellement, dont la plupart proviennent de Charlemagne et Le Gardeur⁴.

Il existe également une liaison pour le corridor Berthier-Montréal qui permet aux citoyens de cette municipalité de se rendre par le réseau d'autobus à Montréal. La majorité des déplacements interrégionaux sont orientés vers l'axe de Montréal. En ce sens, on constate que les déplacements intrarégionaux sont insuffisants voire absents. Aucun service permet de desservir d'autres régions importantes du grand Montréal métropolitain en termes de marché du travail comme Laval, Sainte-Thérèse, Saint-Jérôme ou autres. Cependant, il est possible de se rendre vers d'autres MRC avoisinantes en empruntant les transits des corridors Berthier-Montréal et Joliette-Montréal, mais la fréquence des autobus est plutôt faible (3 autobus en période de pointe le matin)⁵.

Les déplacements internes et externes apparaissent donc comme une difficulté réelle que seule une gestion intégrée efficace du transport en commun pour l'ensemble de la région pourrait solutionner.

Il semble qu'avoir sa propre voiture reste le moyen le plus efficace pour éviter ces difficultés, mais il est important de retenir que lorsqu'on songe à intégrer ou réintégrer les sans-emploi sur le marché du travail, des moyens de transports efficaces doivent être développés. La mobilité territoriale reste très limitée et cette problématique en est une qui doit être considérée par l'ensemble des partenaires, c'est en améliorant la situation du transport en commun qu'on pourra espérer réintégrer un plus grand nombre de sans-emploi.

Il faut améliorer la mobilité territoriale vers les principaux pôles d'emplois par l'établissement d'un réseau de transport en commun efficace et adapté aux nouvelles réalités du marché du travail (heures réduites, travail de soir et fin de semaine, etc.). Dans l'avis régional, un moyen proposé pour améliorer le transport en commun était d'utiliser les infrastructures existantes (les autobus scolaires) et / ou encourager le co-voiturage.

⁴ SODERN, tiré du *Profil socio-économique MRC D'Autray*, site Internet, 1998.

⁵ Agence métropolitaine de transport (AMT), *Plan stratégique de développement du transport métropolitain, Annexe technique Sous-région Rive-Nord Est / CUM*, 1997, p. 15.

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

Nous avons vu jusqu'à présent que des moyens d'action étaient mis en œuvre pour développer une nouvelle culture du marché du travail, inculquer de nouvelles valeurs, faciliter l'acquisition de nouvelles compétences sociales. Au-delà de ces actions, 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.

Plus que tout autre axe de la PAMT, celui de l'insertion en emploi et les diverses problématiques qui en découlent interpellent les groupes socio-communautaires et les travaux d'utilité collective. Ces derniers 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 récréo-touristique. Ils offrent une double perspective : satisfaire des besoins de la communauté et offrir une expérience de travail aux personnes sans-emploi.

Il importe de faire la 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.

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. Au delà des caractéristiques propres aux entreprises de l'économie sociale, il importe de distinguer nettement les entreprises considérées d'utilité collective mais ayant des visées de rentabilité, de celles ayant d'abord et avant tout le souci social de ses opérations. La loi imposant un impôt spécial pour consolider le Fonds de lutte à la pauvreté fait partie de cette seconde catégorie. Les clientèles visées sont les personnes démunies, mais plus 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 sert pas à consolider des emplois existants et il doit soutenir des projets d'économie sociale. À ce jour, plusieurs projets ont été soumis dans la MRC de D'Autray.

Il est essentiel de se mobiliser afin de lutter le plus efficacement possible contre la pauvreté par l'insertion en emploi. Toutes les institutions, les organismes et les entreprises du milieu sont ici interpellés pour contrer ce fléau. Sur ce point, les partenaires du marché du travail doivent s'informer pour connaître les critères d'admissibilité du Fonds de lutte à la pauvreté. Ils doivent se renseigner pour être en mesure de déposer des projets qui s'inscriront dans l'optique de faciliter l'insertion en emploi et la création d'emplois.

Le développement local doit inclure dans sa stratégie le phénomène de l'économie sociale. Le dynamisme économique doit tenir compte du développement (culturel, social, économique et politique) dans tout son ensemble et l'économie sociale ne peut à elle seule porter la responsabilité de l'insertion. La gravité des problèmes sociaux (délinquance, criminalité, familles éclatées et recomposées) affecte non seulement les personnes sans-emploi mais afflige également le développement économique local.

Dans la MRC de D'Autray, la dimension économique est importante au niveau du développement local. Les initiatives parallèle et complémentaire qu'apportent les milieux communautaire et social occupent une place importante dans ce même développement. L'arrimage entre ces deux milieux doit se faire et s'organiser autour d'objectifs communs : la création et l'insertion en emploi. Des efforts restent à faire pour développer une synergie plus grande dans la lutte au chômage et au développement de l'emploi.

L'arrimage des services offerts par les milieux économique et communautaire permet d'offrir aux personnes sans-emploi des services collés à leur réalité, leur permettant d'intégrer le marché du travail à leur rythme. Des moyens concrets et communs devront être développés pour favoriser l'insertion des sans-emploi (stages en milieu de travail, alternance travail-étude, aide à l'employabilité, etc).

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. À ce titre, les positions du Conseil étaient : « la lutte contre l'exclusion et pour l'insertion ne saurait se limiter à une révision, même en profondeur, des dispositifs publics d'intervention, mais doit viser nécessairement et aussi l'action des acteurs de l'économie sociale et de l'entreprise privée de manière à favoriser l'appropriation collective et locale de ces problématiques ». La MRC de D'Autray a mis en place un comité formé de représentants de différents milieux sociaux et communautaires (Conseil régional de développement Lanaudière (CRDL), Carrefour Jeunesse-Emploi D'Autray / Joliette (CJE), l'ex-commission scolaire Berthier-Nord-Joli et la Régie régionale de la santé et des services sociaux (RRSSS), pour ne nommer que ceux-ci, pour organiser une vaste consultation sur le territoire en vue du forum sur le développement social.

La mobilisation commune de l'ensemble des milieux est un pas important vers la concertation locale entre les différents intervenants. La création du CLD D'Autray devrait être la poursuite de l'harmonisation amorcée lors de ces échanges.

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 sont attirées par des régions présentant

peu de problèmes sociaux et où existe une main-d'œuvre compétente et disponible. Des efforts importants restent à faire pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre de la MRC.

Pour atténuer substantiellement le chômage, il faut que les intervenants en main-d'œuvre se mobilisent et s'associent autour de projets de développement local communs.

L'importance de mettre au cœur de ses priorités le développement social pour une communauté est un facteur d'innovation qui permet de s'assurer un développement de l'emploi efficace. Nous proposons également que les groupes sociaux et communautaires soient davantage supportés organisationnellement dans leurs actions par une structure leur permettant d'être fonctionnels.

Nous proposons que les partenaires (sociaux et communautaires) continuent de s'unir pour déposer des projets qui s'inscriront dans le cadre du Fonds de lutte à la pauvreté. Ces projets serviront à réinsérer des clientèles souvent exclues du marché du travail.

TABLEAU SYNTHÈSE

INSERTION EN EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE D'AUTRAY	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE D'AUTRAY
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.	• Développer une stratégie innovatrice en matière d'information pour sensibiliser les différents milieux aux difficultés d'apprentissage et d'adaptation des sans-emploi sur le territoire ; • Reconnaître les affinités et recommencer à tenir compte des aptitudes des personnes à apprendre en valorisant l'apprentissage en entreprise avec tutorat pour aider les sans-emploi à intégrer le marché du travail ; • Trouver des solutions pour enrayer une bonne partie des préjugés sociaux à l'encontre 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. • Les partenaires du marché du travail doivent s'informer pour connaître les critères d'admissibilité du Fonds de lutte à la pauvreté ; • Favoriser la mobilisation des intervenants en main-d'œuvre pour qu'ils s'associent autour de projets de développement local communs; • Supporter les groupes sociaux et communautaires financièrement et organisationnellement ; • Encourager l'union des groupes communautaires pour le dépôt de projets qui s'inscriront dans le cadre du Fonds de lutte à la pauvreté.
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.	• Étudier la possibilité de rendre possible le transport en commun surtout en direction des parcs industriels où se trouve une bonne partie des entreprises de la MRC ; • Améliorer l'accessibilité et la desserte en transport en commun des secteurs résidentiels vers les principaux pôles d'emplois de la région et des autres régions du grand Montréal.

Conclusion

L'analyse des principaux indicateurs socio-démographiques et socio-économiques de la MRC de D'Autray révèle une situation de l'emploi et de la main-d'œuvre qui est relativement plus difficile que celle de la moyenne régionale et du Québec.

La MRC connaît :

- une croissance importante de sa population de toutes les catégories d'âges ;
- un revenu moyen des ménages et des particuliers inférieurs à ceux de la moyenne régionale et du Québec ;
- un taux de chômage supérieur ;
- des taux d'activité et d'emploi inférieurs ;
- un niveau de scolarité plus faible ;
- des taux de dépendance à la sécurité du revenu et à l'assurance emploi supérieurs ;
- un secteur primaire fort et un secteur tertiaire faible comparativement à ceux de la région et de la province.

Le dynamisme local est caractérisé par la présence de réseaux de partenaires de tous les milieux économique, institutionnel et communautaire. Les partenaires ont participé à l'élaboration d'une planification stratégique rejoignant l'ensemble des représentants socio-économiques du territoire pour établir des liens de communication étroits par la réalisation du plan d'action concerté. Par contre d'autres objectifs devront être fixés, plus spécifiquement en termes de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi pour favoriser une plus grande prise en charge locale des principales problématiques sur le

territoire. Les interventions des acteurs de la MRC doivent davantage s'inscrire en continuité et de manière spécifique à l'intérieur des objectifs prioritaires retenus dans l'avis régional de la Politique active du marché du travail.

Quelques pistes d'intervention soulevées dans l'avis ont été répondues ou en voie de l'être, mais semblent soutenues seulement par un petit groupe d'intervenants. L'axe de la stabilisation en emploi (agriculture) est celui où les intervenants ont réussi à se concerter le plus et des résultats positifs se manifestent sur l'emploi. Malgré que des actions soient posées dans tous les axes de la PAMT, à différent degré, ceux du maintien et de la création d'emplois apparaissent comme le noyau central autour duquel gravite l'ensemble des interventions des partenaires.

L'insuffisance de création d'emploi est un problème imminent à résoudre, mais pour soutenir les actions posées, il faut également améliorer la préparation en emploi, car elle est de plus en plus associée à une préoccupation de préparer la main-d'œuvre en rapport direct avec les besoins du marché du travail. On cherche également à favoriser le développement de l'emploi de manière à élargir le bassin d'emplois disponibles sur le territoire. ***Les objectifs prioritaires des partenaires doivent tenir compte de cette réalité. Aussi, ces derniers devront se mobiliser pour améliorer les compétences tant de base que génériques de la main-d'œuvre locale.***

De plus, nous estimons que les actions posées dans ces deux axes auraient avantage à être supportées par la priorisation d'objectifs touchant la dimension de l'insertion en emploi. L'objectif qui vise à intégrer l'insertion en emploi dans le cadre d'un développement social global doit devenir l'une des priorités des partenaires de la MRC

pour les prochaines années. D'une part, l'atteinte de cet objectif a l'avantage d'impliquer les acteurs de tous les milieux sociaux. D'autre part, il nécessite une compréhension commune de concept et d'orientation en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. L'objectif ultime est d'en arriver à dégager une vision commune du développement économique dans le cadre du développement social et local. L'enrichissement d'une collectivité dépend du degré d'implication de tous à cet objectif.

Références bibliographiques

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

CDEB, *Plan d'investissement communautaire du Canada. Vers un service régional d'aide à l'investissement. Dossier de candidature*, 1997, 52 p.

CDEB, *Règlements généraux*, 1997, 9 p.

CDEB, *Liste des entreprises manufacturières*, 1997, 31 p.

CDEB, *Inventaire des parcs industriels sur le territoire de la région de Lanaudière*, 1997, 3 p.

CJEAJ, *Rapport d'activités – maintien en emploi*, 1997-1998, 12 p.

CJEAJ, *Rapport annuel*, 1996-1997, 40 p.

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*, 30-31 1997, p.7-8.

PROULX, Marc-Urbain, «Le profil entrepreneurial des régions du Québec» in *Développement économique. Clé de l'autonomie locale*, Les Éditions Transcontinental inc. et la Fondation de l'Entrepreneurship, 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, *Tendances 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.

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.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES (suite)

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.

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

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

GOVERNEMENT 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.

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

GOVERNEMENT 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.

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

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, 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.

GOVERNEMENT 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.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC, Ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité, *Pour un ministère de l'Emploi et de la Solidarité*, 1997.

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

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

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.

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 D'Autray, aspects démographiques, économiques, sanitaires et sociaux*, 1997.

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

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 11

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

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY
Population 15 ans et +	5 433 245	253 830	25 505	5 673 470	286 880	28 900	4,4 % *	13,0 % *	13,3 % *
15-24 ans	926 925	40 275	3 630	945 385	45 850	4 215	2,0 % *	13,8 % *	16,1 % *
25 ans et +	4 506 320	213 565	21 880	4 728 080	241 025	24 685	4,9 % *	12,9 % *	12,8 % *
Population active	3 537 640	169 490	15 180	3 536 205	184 980	17 100	0,0 % *	9,1 % *	12,6 % *
15-24 ans	586 950	25 315	2 210	513 615	25 555	2 240	-12,5 % *	0,9 % *	1,4 % *
25 ans et +	2 950 695	144 175	12 975	3 022 590	159 430	14 860	2,4 % *	10,6 % *	14,5 % *
Personnes occupées	3 110 795	151 080	13 270	3 119 130	165 435	15 035	0,3 % *	9,5 % *	13,3 % *
15-24 ans	477 615	20 895	1 770	415 735	20 720	1 790	-13,0 % *	-0,8 % *	1,1 % *
25 ans et +	2 633 180	130 180	11 500	2 703 395	144 705	13 245	2,7 % *	11,2 % *	15,2 % *
Chômeurs	426 850	18 405	1 915	417 075	19 545	2 065	-2,3 % *	6,2 % *	7,8 % *
15-24 ans	109 335	4 415	435	97 880	4 825	450	-10,5 % *	9,3 % *	3,4 % *
25 ans et +	317 510	13 995	1 470	319 195	14 715	1 615	0,5 % *	5,1 % *	9,9 % *
Inactifs	1 895 600	84 340	10 325	2 137 260	101 900	11 800	12,7 % *	20,8 % *	14,3 % *
15-24 ans	339 975	14 950	1 425	431 770	20 295	1 975	27,0 % *	35,8 % *	38,6 % *
25 ans et +	1 555 630	69 395	8 910	1 705 495	81 595	9 820	9,6 % *	17,6 % *	10,2 % *
Taux de chômage	12,1 %	10,9 %	12,6 %	11,8 %	10,6 %	12,1 %	-0,3 % **	-0,3 % **	-0,5 % **
15-24 ans	18,6 %	17,4 %	19,7 %	19,1 %	18,9 %	20,1 %	0,5 % **	1,5 % **	0,4 % **
25 ans et +	10,8 %	9,7 %	11,3 %	10,6 %	9,2 %	10,9 %	-0,2 % **	-0,5 % **	-0,4 % **
Taux d'activité	65,1 %	66,8 %	59,5 %	62,3 %	64,5 %	59,2 %	-2,8 % **	-2,3 % **	-0,3 % **
15-24 ans	63,3 %	62,9 %	60,9 %	54,3 %	55,7 %	53,1 %	-9,0 % **	-7,2 % **	-7,8 % **
25 ans et +	65,5 %	67,5 %	59,3 %	63,9 %	66,1 %	60,2 %	-1,6 % **	-1,4 % **	0,9 % **
Taux d'emploi	57,3 %	59,5 %	52,0 %	55,0 %	57,7 %	52,0 %	-2,3 % **	-1,8 % **	0,0 % **
15-24 ans	51,5 %	51,9 %	48,8 %	44,0 %	45,2 %	42,5 %	-7,5 % **	-6,7 % **	-6,3 % **
25 ans et +	58,4 %	61,0 %	52,6 %	57,2 %	60,0 %	53,7 %	-1,2 % **	-1,0 % **	1,1 % **

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

Note: * Variations en pourcentage

**Variations en points de pourcentage

TABLEAU 12

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE SEXE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Auray

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY
Population 15 ans et +	5 433 245	253 830	25 505	5 673 470	286 880	28 900	4,4 % *	13,0 % *	13,3 % *
Homme	2 639 025	126 330	12 655	2 756 705	142 425	14 345	4,5 % *	12,7 % *	13,4 % *
Femme	2 794 215	127 520	12 855	2 916 765	144 440	14 555	4,4 % *	13,3 % *	13,2 % *
Population active	3 537 640	169 490	15 180	3 536 205	184 980	17 100	0,0 % *	9,1 % *	12,6 % *
Homme	1 972 305	96 960	8 785	1 944 100	103 970	9 890	-1,4 % *	7,2 % *	12,6 % *
Femme	1 565 335	72 540	6 400	1 592 105	81 015	7 215	1,7 % *	11,7 % *	12,7 % *
Personnes occupées	3 110 795	151 080	13 270	3 119 130	165 435	15 035	0,3 % *	9,5 % *	13,3 % *
Homme	1 735 385	87 100	7 695	1 705 295	93 230	8 780	-1,7 % *	7,0 % *	14,1 % *
Femme	1 375 410	63 980	5 580	1 413 835	72 210	6 260	2,8 % *	12,9 % *	12,2 % *
Chômeurs	426 850	18 405	1 915	417 075	19 545	2 065	-2,3 % *	6,2 % *	7,8 % *
Homme	236 920	9 885	1 090	238 800	10 730	1 110	0,8 % *	8,9 % *	1,8 % *
Femme	189 925	8 555	815	178 275	8 815	960	-6,1 % *	3,0 % *	17,8 % *
Inactifs	1 895 600	84 340	10 325	2 137 260	101 900	11 800	12,7 % *	20,8 % *	14,3 % *
Homme	666 720	29 365	3 865	812 600	38 455	4 455	21,9 % *	31,0 % *	15,3 % *
Femme	1 228 880	54 975	6 460	1 324 660	63 430	7 340	7,8 % *	15,4 % *	13,6 % *
Taux de chômage	12,1 %	10,9 %	12,6 %	11,8 %	10,6 %	12,1 %	-0,3 % **	-0,3 % **	-0,5 % **
Homme	12,0 %	10,2 %	12,4 %	12,3 %	10,3 %	11,2 %	0,3 % **	0,1 % **	-1,2 % **
Femme	12,1 %	11,8 %	12,7 %	11,2 %	10,9 %	13,3 %	-0,9 % **	-0,9 % **	0,6 % **
Taux d'activité	65,1 %	66,8 %	59,5 %	62,3 %	64,5 %	59,2 %	-2,8 % **	-2,3 % **	-0,3 % **
Homme	74,7 %	76,8 %	69,4 %	70,5 %	73,0 %	68,9 %	-4,2 % **	-3,8 % **	-0,5 % **
Femme	56,0 %	56,9 %	49,8 %	54,6 %	56,1 %	49,6 %	-1,4 % **	-0,8 % **	-0,2 % **
Taux d'emploi	57,3 %	59,5 %	52,0 %	55,0 %	57,7 %	52,0 %	-2,3 % **	-1,8 % **	0,0 % **
Homme	65,8 %	68,9 %	60,8 %	61,9 %	65,5 %	61,2 %	-3,9 % **	-3,4 % **	0,4 % **
Femme	49,2 %	50,2 %	43,4 %	48,5 %	50,0 %	43,0 %	-0,7 % **	-0,2 % **	-0,4 % **

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

Note: * Variations en pourcentage

**Variations en points de pourcentage

TABLEAU 13

**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 D'Autray

Niveau de scolarité	Québec	Lanaudière	D'Autray
Total - Plus haut niveau de scolarité atteint	11,8 %	10,6 %	12,1 %
Niveau inférieur à la 9 ^e année	19,7 %	17,0 %	14,2 %
De la 9 ^e à la 13 ^e année	14,1 %	12,8 %	14,4 %
De la 9 ^e à la 13 ^e année sans certificat d'études secondaires	17,9 %	17,0 %	16,7 %
De la 9 ^e à la 13 ^e année avec certificat d'études secondaires	11,3 %	9,4 %	12,0 %
Certificat ou diplôme d'une école de métier seulement	11,0 %	9,2 %	8,9 %
Autres études non universitaires seulement	10,8 %	9,0 %	10,0 %
Sans certificat ou diplôme	13,8 %	11,7 %	13,7 %
Avec certificat ou diplôme	9,6 %	8,0 %	8,7 %
Études universitaires sans baccalauréat ou diplôme supérieur	10,5 %	6,7 %	12,6 %
Études universitaires avec baccalauréat ou diplôme supérieur	5,8 %	3,5 %	5,2 %

Source: Statistique Canada, Recensement de 1996

TABLEAU 14

PERSONNES OCCUPÉES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Auray

SECTEURS	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY
Agriculture	79 310	5 535	1 250	72 070	5 000	1 615	-9,1 %	-9,7 %	29,2 %
Pêche et piégeage	3 425	50	0	3 025	10	10	-11,7 %	-80,0 %	—
Forêt	17 335	515	150	14 445	560	145	-16,7 %	8,7 %	-3,3 %
Mines	20 790	405	20	16 955	300	65	-18,4 %	-25,9 %	225,0 %
Total primaire	120 860	6 505	1 420	106 495	5 870	1 835	-11,9 %	-9,8 %	29,2 %
Total primaire %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Primaire	120 860	6 505	1 420	106 495	5 870	1 835	-11,9 %	-9,8 %	29,2 %
Primaire %	3,9 %	4,3 %	9,5 %	3,4 %	3,6 %	12,6 %	-0,5 %	-0,8 %	3,1 %
Aliment et boisson	66 130	3 975	435	58 615	3 855	560	-11,4 %	-3,0 %	28,7 %
Tabac	2 650	200	0	2 440	190	10	-7,9 %	-5,0 %	—
Caoutchouc et plastique	18 520	1 715	265	22 970	2 370	290	24,0 %	38,2 %	-9,7 %
Cuir	7 020	175	50	6 030	175	0	-14,1 %	0,0 %	-100,0 %
Textile	24 845	720	105	25 565	725	105	2,9 %	0,7 %	0,0 %
Habillement	65 195	2 415	250	56 110	1 820	420	-13,9 %	-24,6 %	68,0 %
Bois	31 175	1 570	290	39 510	1 730	255	26,7 %	10,2 %	-12,1 %
Meuble	16 580	1 475	165	18 560	1 385	250	11,9 %	-6,1 %	51,5 %
Papier	40 495	1 760	145	34 820	1 645	130	-14,0 %	-6,5 %	-10,3 %
Imprimerie	42 090	2 130	140	41 530	2 505	140	-1,3 %	17,6 %	0,0 %
Métaux première transf.	29 275	965	145	27 615	935	155	-5,7 %	-3,1 %	6,9 %
Fabrication métallique	32 345	2 025	285	35 165	2 475	310	8,7 %	22,2 %	8,8 %
Machinerie	16 420	1 025	95	17 215	1 010	105	4,8 %	-1,5 %	10,5 %
Matériel de transport	39 760	1 560	195	43 025	1 855	100	8,2 %	18,9 %	-48,7 %
Électrique-électronique	34 545	1 810	155	34 720	1 905	185	0,5 %	5,2 %	19,4 %
Prod. minéraux non métal.	14 875	1 230	105	12 725	955	145	-14,5 %	-22,4 %	38,1 %
Produits pétrole et charbon	2 550	395	55	2 170	450	25	-14,9 %	13,9 %	-54,5 %
Industries chimiques	29 305	1 530	175	25 100	1 565	150	-14,3 %	2,3 %	-14,3 %
Autres manufacturières	23 270	1 255	110	27 645	1 090	75	18,8 %	-13,1 %	-31,8 %
Total manufacturier	537 045	27 930	3 165	531 530	28 640	3 410	-1,0 %	2,5 %	7,7 %
Total manufacturier %	75,8 %	68,9 %	80,3 %	80,0 %	72,4 %	75,7 %	4,3 %	3,5 %	-4,6 %

TABLEAU 14 (suite)

PERSONNES OCCUPÉES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Auray

SECTEURS	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	D'AUTRAY
Entrepreneurs spécialisés	105 155	8 720	470	84 720	7 550	715	-19,4 %	-13,4 %	52,1 %
Services relatifs construction	1 720	125	0	2 385	105	20	38,7 %	-16,0%	—
Total construction	171 845	12 595	775	132 595	10 910	1 095	-22,8 %	-13,4 %	41,3 %
Total construction %	24,2 %	31,1 %	19,7 %	20,0 %	27,6 %	24,3 %	-4,3 %	-3,5%	4,6 %
Secondaire	708 890	40 525	3 940	664 125	39 550	4 505	-6,3 %	-2,4 %	14,3 %
Secondaire %	22,8	26,9 %	26,3 %	21,3 %	23,9 %	30,8 %	-1,5 %	-2,9 %	4,6 %
Transports	121 885	5 970	710	123 670	7 055	585	1,5 %	18,2 %	-17,6 %
Entreposage	2 300	150	15	2 155	130	0	-6,3 %	-13,3%	-100,0 %
Communications	73 905	3 555	175	68 525	3 250	175	-7,3 %	-8,6 %	0,0 %
Autres services publics	35 170	2 195	180	32 245	2 375	165	-8,3 %	8,2 %	-8,3 %
Commerce de gros	133 935	7 235	680	158 790	8 980	535	18,6 %	24,1%	-21,3 %
Finances-assur.-immobiliers	181 325	8 310	470	170 950	9 015	540	-5,7 %	8,5 %	14,9 %
Services aux entreprises	165 105	5 925	490	198 140	7 805	340	20,0%	31,7 %	-30,6 %
Service à la production	713 625	33 340	2 720	754 475	38 610	2 340	5,7 %	15,8 %	-14,0 %
Service à la production %	31,3 %	32,1 %	28,2 %	32,1 %	32,2 %	28,3 %	0,8 %	0,1%	0,1 %
Hébergement et restauration	186 120	6 935	830	195 720	8 570	615	5,2 %	23,6 %	-25,9 %
Divertissements et loisirs	41 890	1 535	210	54 355	2 540	80	29,8 %	65,5 %	-61,9 %
Services personnels	64 200	3 225	385	67 450	3 730	285	5,1 %	15,7 %	-26,0 %
Autres services	57 735	2 230	285	70 180	3 070	245	21,6 %	37,7 %	-14,0 %
Service à la consommation	757 910	36 950	3 810	790 575	43 175	3 350	4,3 %	16,8 %	-12,1 %
Service à la consommation %	33,2 %	35,6 %	39,5 %	33,7 %	36,0 %	40,5 %	0,4 %	0,4 %	1,0 %
Admin. fédérale	85 975	1 865	125	74 480	1 740	135	-13,4 %	-6,7 %	8,0 %
Admin. provinciale	75 110	2 390	130	61 635	2 095	185	-17,9 %	-12,3 %	42,3 %
Admin. locales	76 620	4 675	330	66 805	4 710	240	-12,8 %	0,7 %	-27,3 %
Organismes internationaux	565	0	0	535	0	0	-5,3 %	—	—
Enseignement	221 005	8 540	815	231 425	10 350	535	4,7 %	21,2 %	-34,4 %
Serv. santé et sociaux	314 605	14 660	1 575	330 525	17 555	1 310	5,1 %	19,7 %	-16,8 %
Associations	35 610	1 420	140	38 025	1 640	185	6,8 %	15,5 %	32,1 %
Services gouvernementaux	809 490	33 550	3 115	803 430	38 090	2 590	-0,7 %	13,5 %	-16,9 %
Services gouvernementaux %	35,5 %	32,3 %	32,3 %	34,2 %	31,8 %	31,3 %	-1,3 %	-0,5 %	-1,0 %
Tertiaire	2 281 025	103 840	9 645	2 348 480	119 875	8 280	3,0 %	15,4 %	-14,2 %
Tertiaire %	73,3 %	68,8 %	64,3 %	75,3 %	72,5 %	56,6 %	2,0 %	3,7 %	-7,6 %
Total toutes industries	3 110 775	150 870	15 005	3 119 100	165 295	14 620	0,3 %	9,6 %	-2,6 %
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 15

LANGUE MATERNELLE PARLÉE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray

	1991			1996			Variation 91-96 en points de %		
	Québec	Lanaudière	D'Autray	Québec	Lanaudière	D'Autray	Québec	Lanaudière	D'Autray
Langue maternelle, réponses uniques									
Anglais	9,0 %	1,9 %	0,9 %	8,4 %	1,9 %	0,8 %	-0,5 %	0,0 %	-0,2 %
Français	83,3 %	96,6 %	98,6 %	82,1 %	96,5 %	98,7 %	-1,3 %	-0,1 %	0,0 %
Langues non officielles	7,7 %	1,5 %	0,4 %	9,5 %	1,6 %	0,6 %	1,8 %	0,1 %	0,2 %
La langue parlée à la maison, réponses uniques									
Anglais	10,7 %	1,9 %	0,9 %	10,3 %	1,6 %	0,4 %	-0,4 %	-0,3 %	-0,5 %
Français	83,9 %	97,3 %	98,5 %	83,7 %	97,6 %	99,5 %	-0,1 %	0,3 %	0,6 %
Langues non officielles	5,4 %	0,8 %	0,2 %	6,0 %	0,8 %	0,1 %	0,5 %	0,0 %	-0,1 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

TABLEAU 16

CONNAISSANCE DE LA LANGUE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray

	1991			1996			Variation 91-96 en points de %		
	Québec	Lanaudière	D'Autray	Québec	Lanaudière	D'Autray	Québec	Lanaudière	D'Autray
Anglais seulement	5,5 %	0,5 %	0,3 %	5,1 %	0,4 %	0,1 %	-0,4 %	-0,1 %	-0,2 %
Français seulement	58,1 %	72,1 %	81,8 %	56,1 %	69,8 %	78,4 %	-2,0 %	-2,3 %	-3,4 %
Anglais et français	35,4 %	27,2 %	17,8 %	37,8 %	29,6 %	21,4 %	2,3 %	2,4 %	3,6 %
Ni l'anglais ni le français	0,9 %	0,2 %	0,1 %	1,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

TABLEAU 17

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

MRC de D'Au-ray

SECTEURS	TOTAL EMPLOYEURS		TOTAL EMPLOYÉS	
	EN NOMBRE	EN %	EN NOMBRE	EN %
Agriculture	350	90,7 %	1 915	94,6 %
Pêche et piégeage	1	0,3 %	2	0,1 %
Forêt	28	7,3 %	68	3,4 %
Mines	7	1,8 %	39	1,9 %
Total primaire	386	100,0 %	2 024	100,0 %
Primaire	386	18,1 %	2 024	14,7 %
Aliment et boisson	19	9,4 %	435	17,6 %
Tabac	0	0,0 %	0	0,0 %
Caoutchouc et plastique	10	5,0 %	337	13,7 %
Cuir	1	0,5 %	6	0,2 %
Textile	2	1,0 %	61	2,5 %
Habillement	21	10,4 %	256	10,4 %
Bois	23	11,4 %	303	12,3 %
Meuble	47	23,3 %	239	9,7 %
Papier	2	1,0 %	108	4,4 %
Imprimerie	16	7,9 %	54	2,2 %
Métaux première transf.	1	0,5 %	13	0,5 %
Fabrication métallique	26	12,9 %	373	15,1 %
Machinerie	5	2,5 %	99	4,0 %
Matériel de transport	4	2,0 %	19	0,8 %
Électrique-électronique	2	1,0 %	3	0,1 %
Prod. minéraux non métal.	9	4,5 %	70	2,8 %
Produits pétrole et charbon	0	0,0 %	0	0,0 %
Industries chimiques	0	0,0 %	0	0,0 %
Autres manufacturières	14	6,9 %	92	3,7 %
Total manufacturier	202	43,4 %	2 468	70,1 %
Entrepreneurs généraux	76	28,9 %	258	24,5 %
Entrepreneurs spécialisés	186	70,7 %	794	75,3 %
Services relatifs construction	1	0,4 %	2	0,2 %
Total construction	263	56,6 %	1 054	29,9 %
Secondaire	465	21,7 %	3 522	25,5 %

TABLEAU 17 (suite)

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

MRC de D'Autray

SECTEURS	TOTAL EMPLOYEURS		TOTAL EMPLOYÉS	
	EN NOMBRE	EN %	EN NOMBRE	EN %
Entreposage	0	0,0 %	0	0,0 %
Communications	14	3,9 %	40	2,3 %
Autres services publics	5	1,4 %	17	1,0 %
Commerce de gros	73	20,3 %	352	20,4 %
Finances-assur.-immobiliers	42	11,7 %	274	15,9 %
Services aux entreprises	128	35,6 %	418	24,2 %
Service à la production	360	28,0 %	1 724	20,9 %
Commerce de détail	396	55,5 %	1 590	51,0 %
Hébergement et restauration	151	21,2 %	1 067	34,2 %
Divertissements et loisirs	32	4,5 %	133	4,3 %
Services personnels	69	9,7 %	131	4,2 %
Autres services	65	9,1 %	196	6,3 %
Service à la consommation	713	55,4 %	3 117	37,8 %
Admin. fédérale	6	2,8 %	27	0,8 %
Admin. provinciale	5	2,3 %	53	1,6 %
Admin. locales	24	11,2 %	300	8,8 %
Organismes internationaux	0	0,0 %	0	0,0 %
Enseignement	32	15,0 %	1 697	49,9 %
Serv. santé et sociaux	117	54,7 %	1 251	36,8 %
Associations	30	14,0 %	75	2,2 %
Services gouvernementaux	214	16,6 %	3 403	41,3 %
Tertiaire	1 287	60,2 %	8 244	59,8 %
Total toutes industries	2 138	100,0 %	13 790	100,0 %

Source: DRHC, Structure industrielle, 1998.

TABLEAU 18

**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 18 (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 %
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 19

ÉVOLUTION DES PERSONNES OCCUPÉES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ 1987 / 1997
Ensemble du Québec, région de Lanaudière

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Variation en % (1987-1997) *
Agriculture												
Québec (000)	77,5	71,0	59,0	62,1	68,7	65,6	71,5	72,1	67,6	78,3	68,3	-1,3
Lanaudière (000)	4,7	6,6	5,1	6,0	6,9	5,8	6,3	5,0	4,5	4,0	3,0	-4,4
Autres primaires												
Québec (000)	41,1	41,6	46,6	43,2	43,8	36,9	37,4	43,2	44,3	37,2	40,1	-0,2
Lanaudière (000)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Manufacturier												
Québec (000)	585,9	638,9	652,2	608,6	55,8	535,2	540,7	569,2	593,0	577,0	617,0	0,5
Lanaudière (000)	28,5	27,4	31,6	29,9	26,9	32,0	28,4	29,2	30,3	31,9	35,5	2,2
Construction												
Québec (000)	163,0	181,5	172,4	175,1	150,6	152,0	139,2	140,1	144,3	136,2	128,4	-2,4
Lanaudière (000)	8,7	10,7	11,1	11,0	8,1	11,8	9,7	9,4	11,0	10,4	10,2	1,6
Commerce												
Québec (000)	536,4	534,9	562,4	568,0	559,1	547,0	510,6	545,6	555,0	551,5	540,3	0,1
Lanaudière (000)	27,0	26,5	24,6	26,5	31,0	27,6	26,4	31,7	31,1	34,6	35,2	2,7
Finances, Assurances et Affaires immobilières												
Québec (000)	173,7	170,6	179,4	174,7	194,7	176,3	187,1	174,5	186,3	191,9	180,1	0,4
Lanaudière (000)	8,8	8,0	9,8	6,0	8,6	6,9	10,0	8,0	9,6	10,5	8,8	0,0
Transports, communications et autres services publics												
Québec (000)	235,8	237,1	231,9	236,3	223,1	231,1	232,2	224,6	240,3	224,1	238,6	0,1
Lanaudière (000)	8,0	9,7	11,8	10,7	11,1	11,4	10,9	11,8	17,6	13,1	15,6	6,9
Services												
Québec (000)	1 008,6	1 041,1	1 038,8	1 079,3	1 083,7	1 105,2	1 127,3	1 174,6	1 170,6	1 208,4	1 243,6	2,1
Lanaudière (000)	36,5	39,2	42,2	48,6	47,0	47,1	52,7	52,6	54,7	58,2	64,2	5,8
Administration publique												
Québec (000)	212,5	204,0	214,2	224,8	224,3	217,9	233,5	212,2	202,7	208,1	204,0	-0,4
Lanaudière (000)	5,5	7,6	8,6	7,6	6,7	6,5	9,7	10,3	8,6	10,0	11,9	8,0
Tertiaire												
Québec (000)	2 167,0	2 187,7	2 226,7	2 283,1	2 285,0	2 277,5	2 290,7	2 331,6	2 354,9		2 406,5	1,1
Lanaudière (000)	85,8	91,0	97,0	99,4	104,4	99,5	109,7	114,4	121,3	126,4	135,6	4,7
Ensemble des secteurs												
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.

— Données non disponibles.

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

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 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 **

** Variations en points de pourcentage.

* 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 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**

** Variations en points de pourcentage.

* Variation annuelle moyenne.

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

TABLEAU 23

DURÉE DE TRAVAIL*Ensemble du Québec, Région Lanaudière et MRC de D'Autray*

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 %
MRC de D'Autray	17 210	100 %
Temps plein	13 380	78 %
Temps partiel	3 825	22 %

Source: Statistique Canada, Recensement de 1996.

TABLEAU 24

POPULATION ACTIVE SELON LES PROFESSIONS
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de D'Autray

	1996		
	Québec	Lanaudière	D'Autray
Toutes les professions	1 517 915	77 370	17 100
Gestion	89 380	4 405	1 200
Affaires finance et administration	469 955	25 025	2 225
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	34 050	1 110	400
Secteur de la santé	143 970	7 570	970
Sciences sociales, enseignement administration publique et religion	137 190	6 190	895
Arts culture, sports et loisirs	50 270	1 635	195
Ventes et services	446 155	23 130	3 645
Métiers, transport et machinerie	28 645	1 870	3 420
Professions propres au secteur primaire	21 095	1 515	1 355
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	97 205	4 895	2 140

Source: Statistique Canada, Recensement 1996.

TABLEAU 25

MRC DE D'AUTRAY
Municipalités par pôle de développement

Au Sud Pôle Lavaltrie-Lanoraie	Au Centre Pôle Berthier	Au Nord Pôle Brandon
• Lanoraie-D'Autray • Saint-Antoine-de-Lavaltrie • Saint-Joseph-de-Lanoraie • Village de Lavaltrie	• Berthierville • La Visitation-de-l'Île-Dupas • Saint-Barthélemy • Saint-Cuthbert • Sainte-Élisabeth • Sainte-Geneviève-de-Berthier • Saint-Ignace-de-Layola • Saint-Norbert	• Saint-Charles-de-Mandeville • Saint-Cléophas • Saint-Didace • Saint-Gabriel-de-Brandon • Ville de Saint-Gabriel
Population 1996: 13 965 Poids démographique: 37 % Population 1991: 10 781 Poids démographique: 33 %	Population 1996: 15 428 Poids démographique: 41 % Population 1991: 14 764 Poids démographique: 45 %	Population 1996: 8 160 Poids démographique: 22 % Population 1991: 7 434 Poids démographique: 22 %

Source: Statistique Canada, Recensements de 1991 et 1996.

ANNEXE II

Canevas d'entrevue

CANEVAS D'ENTREVUE

PROBLÉMATIQUE DE L'EMPLOI DANS LA MRC DE D'AUTRAY

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

LISTE DES PARTENAIRES CONSULTÉS

Développement des
ressources humaines Canada

CRHC de Repentigny

Carrefour Jeunesse-Emploi de
D'Autray-Joliette

Ministère de la Solidarité sociale,
module Sécurité du revenu

CLDE de la MRC de D'Autray

Ministère de la Solidarité sociale,
module Emploi-Québec

MRC de D'Autray

SADC de D'Autray

CDTA

Bureau du député de
Berthier-Montcalm

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 - Promouvoir, créer, assurer la croissance et la consolidation des entreprises, surtout celles de moins de 5 ans d'existence ou en démarrage ou exportatrices ou ayant moins de 5 employés ou créant des emplois d'utilité sociale: - Parrainer les entreprises et accroître les réseaux d'alliance:	- Promouvoir, développer et supporter l'entrepreneurship; - 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. - Mettre en place un organisme de parrainage et de marrainage; - 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 DE L'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 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;

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : PRÉPARATION ET INSERTION À L'EMPLOI	
EXPÉRIENCES DE TRAVAIL INSUFFISANTES 11. Préparer adéquatement les personnes sans emploi pour faciliter leur insertion ou réinsertion au marché du travail (suite) :	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.
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;

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : PRÉPARATION ET INSERTION À L'EMPLOI	
DÉCROCHAGE SCOLAIRE (suite)	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 efficace; 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 D'AUTRAY

LES MUNICIPALITÉS DE LA MRC DE D'AUTRAY

RECENSEMENT 1996

N = POPULATION

37 550

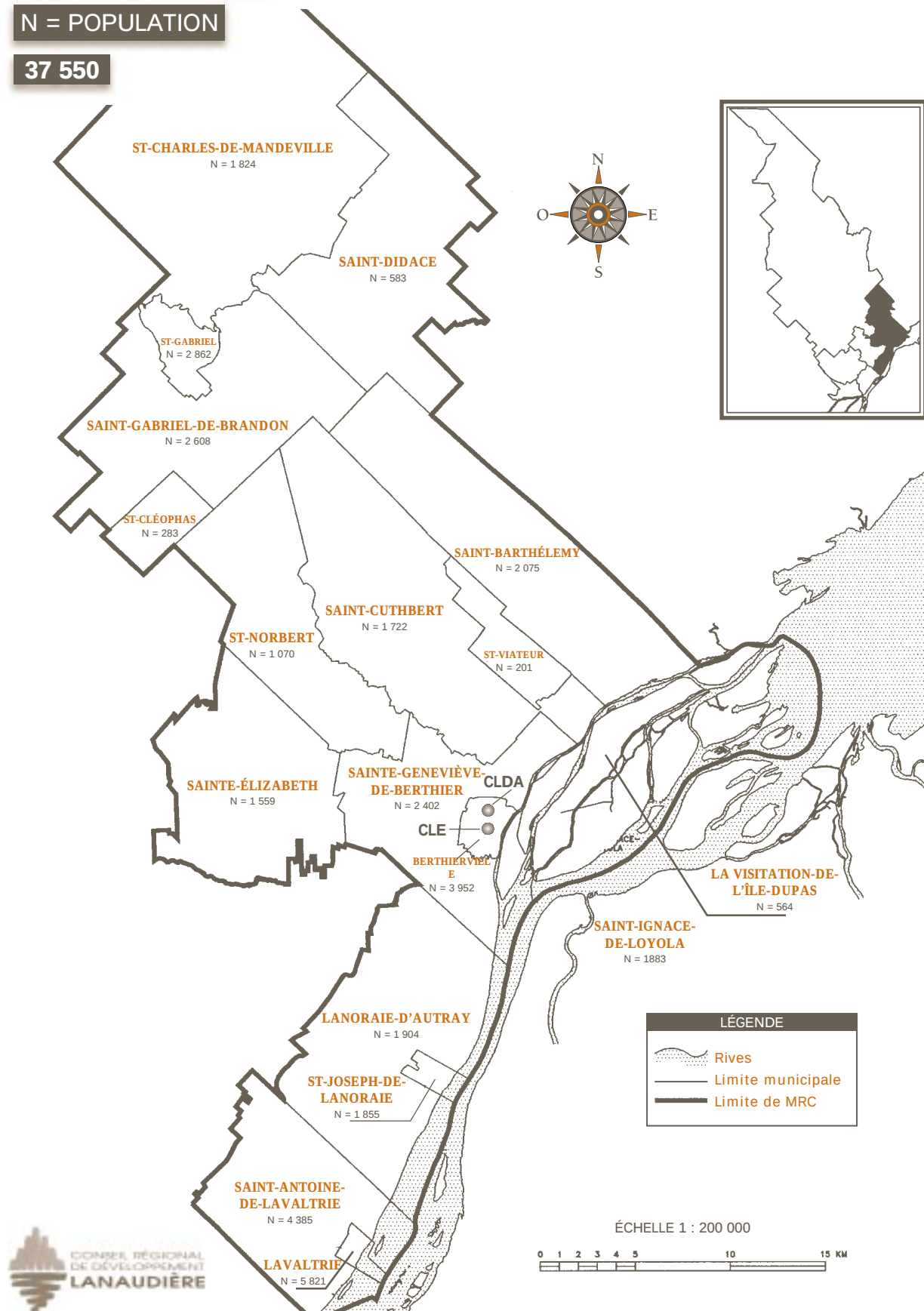


TABLEAU SYNTHÈSE

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 1996			
	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	MRC DE D'AUTRAY
Population totale	7 138 795	375 174	37 550
Groupes d'âge			
* 0-14	1 372 200	84 200	8 000
* 15-34	2 039 400	101 300	9 600
* 35-64	2 866 500	154 800	15 000
* 65 et +	860 700	35 000	5 000
Taux de familles monoparentales	15,9 %	13,4 %	14,0 %
Revenu annuel moyen des ménages	42 229 \$	43 235 \$	36 190 \$
Niveau de scolarité % des personnes sans diplôme d'études	35,5 %	38,8 %	45,4 %
Population active	3 536 205	184 980	17 100
Personnes occupées	3 119 130	165 435	15 035
Taux de chômage	11,8 %	10,6 %	12,1 %
Taux d'activité	62,3 %	64,5 %	59,2 %
Taux d'emploi	55,0 %	57,7 %	52,0 %
Nombre d'entreprises		15 194	2 138
Nombre d'employés		109 937	13 790

TABLEAU SYNTHÈSE

OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA MRC	
AXES	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC
Création d'emplois	* Accroître l'implantation et l'expansion d'entreprises existantes; * Développer l'entrepreneursip; * 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 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.

