

Problématiques du marché du travail

Mise à jour 2007-2008

Direction du partenariat, de la planification et
de l'information sur le marché du travail

Novembre 2006



Problématiques sectorielles

Mise à jour
2007-2008



Coordination

Michel Proulx,
Directeur
Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Recherche, analyse et rédaction

Jules Bergeron,
Économiste régional
Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Louise Boulay,
Agente de recherche et de développement socioéconomique
Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Josée Bourassa,
Agente de recherche et de développement socioéconomique
Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Daniel Rivard,
Agent de recherche et de développement socioéconomique
CLE de Shawinigan

Marguerite Surprenant,
Agente de recherche et de développement socioéconomique
Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Mise en page

Nathalie Forcier
Agente de secrétariat
Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN-13: 978-2-550-48487-5 (version imprimée)
ISBN-13: 978-2-550-48488-2 (version PDF)
ISBN-10: 2-550-48487-8 (version imprimée)
ISBN-10: 2-550-48488-6 (version PDF)

Les secteurs d'activité économique

- **Agriculture et pêche**
- **Foresterie et exploitation forestière**
- **Fabrication d'aliments, boissons et tabac**
- **Fabrication de produits en bois**
- **Fabrication du papier**
- **Fabrication de produits métalliques, machines et matériel de transport**
- **Fabrication de meubles et produits connexes**
- **Commerce de détail**
- **Transport**
- **Culture**
- **Économie sociale**
- **Tourisme**
- **Technologies de l'information et des communications (TIC)**
- **Soins de la santé et assistance sociale**

Agriculture et pêche

Le secteur

- Estimation de 1 900 emplois en 2005. Un faible apport de jeunes dans le secteur, soit 15 % qui ont moins de 25 ans et une proportion importante de personnes occupées ayant plus de 45 ans, soit 42 %. Plus d'hommes que de femmes œuvrent dans ce secteur.
- Pour les prochaines années, une période de consolidation est à prévoir. De ce fait, quelques petites exploitations (propriétaire unique) disparaîtront au profit de regroupements d'exploitants afin d'agrandir la taille de celles qui resteront.

Les problématiques

- Difficultés de recrutement associées à la nature saisonnière du travail ainsi qu'aux conditions de travail. Les producteurs ont intérêt à s'associer pour augmenter les périodes d'embauche et favoriser la rétention de la main-d'œuvre plus spécialisée. Ainsi, les producteurs spécialisés tel que les productions laitières et porcines ont de la difficulté à pourvoir la moitié des emplois offerts.
- Manque de relève lié au désintérêt des jeunes au secteur ainsi qu'à l'accès difficile à l'achat d'une exploitation agricole dont la valeur moyenne des actifs dépasse très souvent le million de dollars. Aussi une campagne de valorisation du secteur serait un apport intéressant pour stimuler les jeunes à s'intéresser à l'agriculture.

Foresterie et exploitation forestière

Le secteur

- Estimation de 1 700 emplois en 2006, environ 75 % pour l'exploitation et 25 % pour les services forestiers. 41 % de la main-d'œuvre du secteur de l'exploitation a plus de 45 ans. Pour les services forestiers c'est 30 %, ce qui donne 38 % pour l'activité totale.

Les problématiques

- La hausse des coûts d'énergie et la réduction de 20 % des possibilités de coupe entraîneront des pertes d'emploi.
- Le secteur éprouve un problème d'image auprès du public et de dévalorisation pour les métiers de la forêt.
- La relève de la main-d'œuvre reste préoccupante.
- La reconnaissance professionnelle des travailleurs de la forêt reste un enjeu majeur.
- Le secteur de l'aménagement vit d'importants problèmes de rétention de personnel.

Fabrication d'aliments, boissons et tabac

Le secteur

- Estimation de 1 500 emplois en 2006. 26 % de la main-d'œuvre a plus de 45 ans et un peu plus de 24 % ont moins de 25 ans.
- Faible croissance prévue pour les prochaines années dans ce secteur en région. (entre 0 et 1%)

Les problématiques

- Difficulté de recrutement notamment dans les professions de boulanger, vendeur, manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac, ceci en lien avec la structure ainsi que le fonctionnement de l'entreprise. Cet exercice demande beaucoup d'efforts et les employeurs font face à une forte concurrence de la part des employeurs d'autres secteurs.
- Roulement de main-d'œuvre dû aux conditions de travail particulièrement difficiles, notamment la faiblesse des salaires. (enquête régionale 2006)

Fabrication de produits en bois

Le secteur

- Estimation de 3 300 emplois en 2005. Un bon apport de jeunes travailleurs au secteur (16%) et 25 % de la main-d'œuvre a plus de 45 ans.
- Aucune croissance n'est prévue dans ce secteur pour la prochaine année.
- L'augmentation de la valeur du dollar canadien et la compétition des pays nordiques en tant que nouveaux producteurs n'assurent pas notre place dans la compétition.
- L'augmentation des coûts de l'énergie met de la pression sur les coûts d'exploitation.
- L'allocation des droits de coupe ont un impact direct sur les activités de transformation.

Les problématiques

- Un manque de relève pour certains types d'emploi, notamment les opérateurs d'équipement de rabotage, les opérateurs de chargeuse mobile et fixe (vieillessement de la main-d'œuvre dans ce type d'emploi ± 46 ans).
- Faible qualification de la main-d'œuvre se manifestant par un taux d'analphabétisme important et une faible scolarité des travailleurs.
- Difficulté de rétention et de recrutement dans les postes cadres et de contremaîtres. L'éloignement étant la principale cause.

Fabrication du papier

Le secteur

- Estimation de 4 400 emplois en 2005. 56 % de la main-d'œuvre a plus de 45 ans dont 4 % de jeunes de moins de 25 ans compose la relève.

Les problématiques

- Le secteur doit assurer une relève pour sa main-d'œuvre.
- La formation des employés se révèle de plus en plus complexe, que ce soit au chapitre du fonctionnement des équipements, de l'entretien ou de l'ajustement.
- Les besoins de formation sont constants de sorte que la formation doit avoir un caractère continu.
- La fragilité du secteur impose une rationalisation à prévoir au cours de la prochaine année.

Fabrication des produits métalliques, machines et matériel de transport

Le secteur

- Le secteur, constitué principalement de PME hautement spécialisées dans la fabrication de produits sur mesure, a connu une croissance soutenue depuis quelques années et connaît présentement un léger essoufflement. Il comprend 2800 emplois en Mauricie. Ce secteur emploie six travailleurs spécialisés pour quatre non spécialisés (le ratio dans le secteur manufacturier en général est de trois pour dix).

Les problématiques

- Les cycles irréguliers de la production amènent des mises à pied temporaires de la main-d'œuvre puis une forte demande. Ceci a pour conséquence des difficultés de rétention de la main-d'œuvre qualifiée et des difficultés constantes de recrutement.
- Des difficultés de recrutement de personnel spécialisé (machiniste, soudeur) se présentent dans une proportion de 70 % des entreprises. Selon les employeurs, les compétences techniques, le manque d'expérience ou la pénurie de candidats expliqueraient ces difficultés de recrutement.

Fabrication des produits métalliques, machines et matériel de transport

Les problématiques (suite)

- L'expansion de ce secteur demeure étroitement lié au savoir-faire de sa main-d'œuvre et pourrait être compromise faute de relève intéressée à œuvrer dans les professions du secteur (pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers spécialisés à cause de la concurrence générée par la forte demande de ces mêmes professions, ex. soudeur-assembleur et machiniste).
- La formation et le développement de la main-d'œuvre en emploi doit être mis en priorité par les gestionnaires malgré la difficulté des PME de ce secteur de se doter de responsable des ressources humaines.
- Sur le plan de la formation, les besoins exprimés par les employeurs concernent, en premier, les connaissances relatives au contrôle de la qualité puis les connaissances techniques reliées au métier.

Fabrication de meubles et produits connexes

Le secteur

- Estimé de 2 300 emplois en 2005. 25 % de la main-d'œuvre a 45 ans et plus. Une période de consolidation est à prévoir pour la prochaine année. Le taux d'emploi demeurera plutôt stable pour les prochaines années.

Les problématiques

- Difficulté de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée : les entreprises doivent recruter à l'extérieur pour des postes avec responsabilités, tel que les concepteurs, dessinateurs, ingénieurs et le personnel des ressources humaines.
- Besoin d'augmenter les formations sur mesure en entreprise. De plus, les employés ne sont pas suffisamment polyvalents.
- Rétention de la main-d'œuvre; le maraudage persiste malgré la consolidation du secteur, principalement chez les travailleurs dont les qualifications leur permettent d'occuper un poste de superviseur ou contremaître.

Commerce de détail

Le secteur

- Le secteur du commerce de détail est en croissance et composé majoritairement de petites entreprises de plus en plus menacées par les grandes surfaces. En 2005, le nombre d'emplois estimé était de 17 500. 27 % de la main-d'œuvre est âgée de moins de 25 ans. Le secteur est une porte d'entrée sur le marché du travail pour beaucoup de jeunes.

Les problématiques

- L'industrie fait face à des pénuries qualitatives de main-d'œuvre plutôt que quantitatives. La formation, fournie à l'interne, est souvent déficiente dans les petites entreprises. Il est difficile de recruter du personnel de qualité qui pourra éventuellement assumer un poste de gérance.
- Ce secteur est aux prises avec un taux de roulement élevé de son personnel. La motivation et la rétention des employés sont des défis importants pour les dirigeants. Les petites entreprises ont beaucoup de difficulté à fidéliser leur main-d'œuvre pour assurer la relève.
- Les horaires de travail (temps partiel) et les bas salaires nuisent à la perception du secteur. Peu de jeunes envisagent une carrière dans ce secteur.
- Les détaillants locaux subissent de plus en plus de fuites commerciales provenant du « navettage » des travailleurs ou encore des habitudes des résidents à se déplacer vers les grands centres pour effectuer leurs achats.

Transport et entreposage

Le secteur

- En Mauricie, les activités sont surtout concentrées dans le transport routier de marchandises et de passagers. Depuis le début des années 90, le transport routier de marchandises et de passagers est en croissance. En 2005, le nombre d'emplois est estimé à 5 000. 44 % de la main-d'œuvre est âgée de 45 ans et plus et peu de jeunes occupent un emploi dans ce secteur, soit 7 % de moins de 25 ans.
- Le transport routier de marchandises est confronté au vieillissement de la population, aux nouvelles technologies, à la réglementation liée à la conduite de camion et à la réglementation des frontières américaines.

Les problématiques

- À cause des conditions de travail et de la réglementation des frontières américaines, le secteur éprouve des difficultés de recrutement de conducteurs de longue distance pour couvrir les États-unis.
- Il manque de jeunes conducteurs de camion parce que les conditions d'embauche (formation et assurance) sont souvent une contrainte pour ceux qui veulent exercer ce métier.

Transport et entreposage

Les problématiques (suite)

- Les jeunes ne connaissent pas les contraintes liées à la conduite de camion tels que les horaires de travail et le salaire peu élevé. Plusieurs abandonnent après un an.
- Le secteur du transport local connaît un taux de roulement élevé des conducteurs moins qualifiés. Les conditions de travail difficiles et les salaires peu élevés n'attirent pas les conducteurs qualifiés.
- Depuis quelques années, la vision des conducteurs concernant les conditions de travail a changé pour faire plus de place aux loisirs et à la famille. Les entreprises doivent adapter leur gestion des ressources humaines pour répondre aux besoins de leur main-d'œuvre.

Culture

Le secteur

- La croissance demeure fortement tributaire des politiques et du financement gouvernementaux. La main-d'œuvre du secteur travaille, pour une grande part, dans de petites entreprises et OBNL ou a un statut de travailleurs autonomes (proportion de pigistes trois fois supérieure à l'ensemble de la population active du Québec). Cette particularité de la main-d'œuvre culturelle entraîne une forte structuration au sein de regroupements, d'associations professionnelles, syndicats ou guildes, à partir des sous-secteurs de la production artistique.

Les problématiques

Les travailleurs autonomes éprouvent les difficultés suivantes :

- Accès restreint à la formation (faute de structure de formation ou ils ne sont pas admissibles aux programmes gouvernementaux car ils n'ont pas d'employeur).
- Pas d'accès à une gamme d'avantages sociaux.
- Exigence de développer une expertise polyvalente en terme de gestion, et ce, en plus de leur expertise spécialisée dans leur domaine.
- Dans le contexte du vieillissement de la population active, le secteur culturel fait face aux nécessaires réorientations professionnelles des travailleurs vieillissants qui veulent demeurer dans la population active. Aussi, le secteur est confronté au besoin d'assurer la relève des dirigeants d'organismes culturels.

Économie sociale

Le secteur

- Une industrie multisectorielle avec une prépondérance dans le secteur des services. Les entreprises d'économie sociale demeurent tributaires du financement gouvernemental pour le démarrage, la consolidation et l'expansion. Bien que la durée de vie de ces entreprises soit plus élevée que la moyenne, il demeure difficile d'évaluer la capacité de l'entreprise à maintenir, à même les revenus autogénérés, les emplois créés grâce à une subvention.

Les problématiques

- Un taux de roulement élevé (dû, entre autres, aux difficultés d'intégration à l'emploi des personnes embauchées et aux revenus autogénérés insuffisants pour maintenir en emploi le travailleur après la subvention).
- Des difficultés de recrutement compte tenu des emplois peu valorisés, peu reconnus et sous-payés.
- Des besoins de formation de la main-d'œuvre concernant les connaissances techniques du métier, mais aussi sur les attitudes, le travail en équipe, la communication et la participation démocratique.

Économie sociale

Les problématiques (suite)

- Des besoins accrus pour l'encadrement de la main-d'œuvre ayant peu de scolarité ou d'expérience de travail (ainsi que de la formation pour ce personnel d'encadrement).
- Les besoins de formation spécialisés ou semi-spécialisés dans des secteurs comme les ressourceries obligent les entreprises à former elles-mêmes leur personnel. La main-d'œuvre possède parfois des compétences provenant de domaines connexes, ou trop souvent, n'a aucune compétence ou expérience dans le domaine. La disponibilité, le coût et l'accès à une formation qualifiante demeurent problématiques.
- Les entreprises éprouvent des besoins de formation technique de leur main-d'œuvre en terme de comptabilité et d'informatique. Aussi, les gestionnaires expriment des besoins de formation sur la gestion des ressources humaines et sur la gestion d'une entreprise, notamment sur les stratégies de mise en marché, service à la clientèle et organisation de la production.

Tourisme

Le secteur

- Industrie jugée prioritaire pour le développement économique et la création d'emplois pour la région. L'industrie, en forte expansion dans un contexte de concurrence à l'échelle mondiale, doit être capable de satisfaire les exigences croissantes des clients.
- La capacité de croissance de l'industrie est fortement tributaire de la qualité de ses ressources humaines.

Les problématiques

Formation

- Les gestionnaires sont confrontés à la difficulté de maintenir et de hausser les compétences du personnel afin de faire face aux changements de l'industrie. Pour ce faire, ils doivent instaurer une culture de formation continue au sein de l'entreprise.
- Accessibilité restreinte des mécanismes pour assurer la reconnaissance professionnelle de la main-d'œuvre (connaissances et habilités acquises en emploi) au sein des milieux de travail.

Tourisme

Les problématiques (suite)

Formation (suite)

- L'industrie touristique identifie des besoins précis de formation sur les plans de l'accueil, du service à la clientèle, de l'anglais et de la forfaitisation-commercialisation.
- Les gestionnaires ont besoin de développer leurs compétences sur le plan de la gestion des ressources humaines, de la gestion globale de l'entreprise et de la mise en œuvre de la qualité totale.

Disponibilité de la main-d'œuvre

Les conditions salariales peu concurrentielles, le fort taux de saisonnalité et de précarité des emplois concourent à une mauvaise perception des métiers de l'industrie et les rendent peu attrayants.

Ce qui provoque :

- Une difficulté croissante à attirer des jeunes dans les métiers de l'industrie.
- Une importante pénurie dans des métiers semi-spécialisés.
- Un fort taux de roulement amenant un besoin d'encadrement accru envers du personnel ayant de moins en moins de formation et d'expérience.
- Les efforts d'estimation des besoins de main-d'œuvre dans le secteur demeurent «embryonnaires».

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Le secteur

- Estimation de **600** emplois en Mauricie **en 2005** constitué surtout de petites entreprises offrant des services en TIC; main-d'œuvre jeune.

Les problématiques

- Le secteur est au neutre et en phase de consolidation de ses activités, ce qui diminue les besoins en personnel sans expérience.
- Par contre, les entreprises sectorielles soulignent l'insuffisance des ressources humaines compétentes et expérimentées.
- Il existe aussi un problème de rétention pour des ressources humaines extérieures à la région.

Soins de la santé et assistance sociale

Le secteur

- Estimation de 16 100 emplois en 2005, soit 14% de l'emploi total en Mauricie. La main-d'œuvre est vieillissante (43% des travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus). La main-d'œuvre féminine domine largement avec 79% et le statut d'emploi est à temps plein dans une proportion de 72% comparativement à 28% pour le temps partiel.
- Pour la période 2006-2010, une croissance annuelle moyenne entre 1% et 2% est prévue.

Les problématiques

- Le vieillissement de la population fera en sorte que la main-d'œuvre du secteur sera de plus en plus sollicitée en matière de service de santé; mais le bassin devrait diminuer en raison des départs à la retraite.
- Un manque de relève à prévoir compte tenu de la baisse de natalité.
- Difficultés d'accès des personnes immigrantes compétentes aux professions réglementées.
- Les emplois sont fort diversifiés et le niveau de formation exigé est relativement élevé.
- La présence des hommes dans les carrières de la santé est très peu élevée. Les professions ne sont pas suffisamment valorisées auprès des garçons.



Problématiques clientèles

Mise à jour
2007-2008



Les clientèles

- **Les femmes**
- **Les jeunes**
- **Les personnes de 45 ans et plus**
- **Les personnes immigrantes**
- **Les personnes handicapées**
- **Les personnes judiciarisées**

Les femmes

Les problématiques

- Les femmes absentes depuis plusieurs années du marché du travail, manquent de confiance en elles et ont peu d'habiletés et d'aptitudes pour intégrer un emploi. Les difficultés rencontrées sont amplifiées lorsqu'elles ont une faible scolarité.
- Pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles (horaires de travail, services de garde...), les femmes qui ne peuvent avoir un emploi à proximité de leur résidence se retrouvent exclues du marché du travail faute de mobilité. Le transport collectif est un besoin criant pour les femmes en région éloignée.
- Les femmes sont souvent confinées dans des emplois à temps partiel, temporaire ou sur appel, peu rémunérés qui les maintiennent dans un statut précaire, surtout celles qui ont une faible scolarité.
- L'autonomie financière des femmes n'est pas encore atteinte puisque leur salaire moyen d'emploi représente 63 % de celui des hommes.
- Il y a encore beaucoup de femmes qui sont diplômées dans des métiers traditionnellement féminins qui ont un taux de roulement élevé et une faible rémunération.

Les jeunes

Les problématiques

- **Décrochage scolaire** : Plus du tiers des moins de 25 ans n'ont pas obtenu une certification d'études secondaires. Cette situation affecte surtout les jeunes hommes.
- Sous-scolarisés, ces jeunes **se découragent rapidement** suite aux efforts demandés par le travail. Ils ont souvent des emplois moins stables, nécessitant moins de compétences et moins bien rémunérés. L'accès aux études supérieures est limité, ne pouvant satisfaire aux prérequis scolaires nécessaires.
- Les jeunes de la Mauricie sont plus nombreux à recourir à l'assistance-emploi qu'au Québec. Ceux qui sont absents depuis plusieurs mois du marché du travail ont **peu d'habiletés à se trouver du travail** et manquent de confiance en eux. Ils ont peu ou pas d'expérience et de connaissance du marché du travail.
- Ils sont souvent victimes de **préjugés**. Certains employeurs les perçoivent comme une **main-d'œuvre bon marché**. Les emplois offerts maintiennent les jeunes dans une situation précaire.
- **L'exode des jeunes** : De 1996 à 2001, la Mauricie a perdu 1 400 jeunes de 20 et 24 ans. De 2001 à 2003 inclusivement, cette perte serait de 680 personnes selon l'Institut de la statistique du Québec. **Pour 2004 et 2005, le solde est négatif à 273 personnes.**
- L'attitude des jeunes envers le travail comme valeur change par rapport aux générations précédentes.

Les personnes de 45 ans et plus

Le secteur

- Risques accrus de chômage de longue durée s'il y a perte d'emploi.
- Risque de situation d'emploi déqualifiée, emploi à statut atypique et conditions de travail précaires ou, au pire, à une cessation permanente du travail lors d'un licenciement ou d'une sortie anticipée du marché du travail. Le risque augmente si le travailleur quitte un emploi détenu depuis de nombreuses années, est peu scolarisé ou âgé de 55 ans et plus.
- Manque de connaissance du marché du travail, des techniques de recherche d'emploi et des formations disponibles de la part des chercheurs d'emploi de 45 ans et plus.
- La mauvaise perception des employeurs fondée sur des craintes liées à une baisse de productivité, à une faible capacité d'adaptation et à de l'absentéisme constitue un frein à l'intégration en emploi.
- Les personnes de 45 ans et plus confrontées à un licenciement éprouvent de nombreuses difficultés en regard de leur mobilité, des attentes salariales, des capacités physiques...
- Compte tenu de la présence de la main-d'œuvre vieillissante les entreprises doivent préparer la relève et le transfert d'expertise, le développement des compétences et la planification de la retraite.



Les personnes immigrantes

Le secteur

- L'accueil et la rétention des immigrants demeurent un défi pour la région de la Mauricie afin de bénéficier de leur apport au développement économique et à la vitalité démographique.
- Le Québec accueille deux types d'immigrant : les réfugiés en attente de statut et les immigrants indépendants. Ils ne vivent pas nécessairement les mêmes problématiques d'intégration au marché du travail, mais certaines leur sont communes. L'intégration au marché du travail d'une personne immigrante en région ne se réduit pas strictement à la dimension professionnelle, mais déborde sur la dimension de l'intégration sociale pour elle-même et sa famille (ex. : développement du sentiment d'appartenance au milieu de vie et de liens interpersonnels, intégration réussie des enfants en milieu scolaire, qualité de vie).



Les personnes immigrantes

Les problématiques

- La reconnaissance des acquis académiques et de l'expérience de travail de la personne immigrante restent un obstacle majeur à l'obtention d'un emploi.
- Les entreprises n'ont pas développé leur capacité d'accueil liée à la diversité culturelle ou encore définissent mal l'apport du travailleur immigrant au sein de leur organisation.
- Les personnes immigrantes connaissent peu le marché du travail de la région et les techniques de recherche d'emploi en usage au Québec.
- La surqualification d'une proportion non négligeable de la population immigrante nuit à leur intégration professionnelle à court et moyen terme.

Les personnes handicapées

Les problématiques

- En ce qui concerne la scolarité, les personnes handicapées de la région sont désavantagées par rapport aux personnes sans incapacité.
- De nombreux jeunes handicapés quittent l'école secondaire sans avoir complété une certification ou une préparation adéquate leur permettant d'intégrer le marché du travail. Il manque des milieux de transition et de maturation pour pallier aux lacunes d'apprentissage de ces jeunes.
- Très souvent, la formation régulière ou la formation professionnelle au niveau adulte ne peut être offerte en raison de programmes non adaptés, de manque d'accompagnement et de lieux non accessibles.
- La période hors du marché du travail et les échecs répétés d'intégration entraînent souvent une perte de confiance et d'estime de soi.
- Les difficultés d'accès au travail amènent chez certaines personnes handicapées, l'insécurité de la perte du soutien financier.

Les personnes handicapées

Les problématiques (suite)

- Dépendamment des incapacités de la personne, l'intégration et le maintien en emploi demandent un réaménagement du milieu de travail, du matériel adapté et un support continu.
- Plus l'incapacité est grave et plus la personne vit de la discrimination face à l'embauche chez les employeurs.
- Les entreprises qui collaborent au développement de l'emploi des personnes handicapées ont souvent peu de visibilité dans la communauté des affaires.
- Le nombre de places disponibles dans le milieu adapté est actuellement insuffisant.
- Le transport constitue un problème important au niveau de l'accessibilité au travail surtout pour les personnes handicapées qui vivent en région éloignée.

Les personnes judiciarisées

Les problématiques

- Beaucoup d'adultes judiciarisés n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires, ce qui les amène à occuper des emplois peu rémunérés.
- Les personnes judiciarisées absentes depuis plusieurs années du marché du travail, manquent de confiance en elles et ont peu d'habiletés et d'aptitudes pour intégrer un emploi. Les attitudes et les comportements sont souvent déficients.
- Les dirigeants d'entreprises sont généralement réticents à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire.
- Une forte proportion des adultes judiciarisés a des problèmes de toxicomanie, d'alcoolisme et de santé physique et mentale.
- Certaines personnes judiciarisées doivent s'isoler de leur réseau social ou familial pour s'en sortir. Dans beaucoup de cas, elles s'isolent complètement de la société.
- Les attentes salariales des personnes judiciarisées ne correspondent pas à la réalité du marché du travail. Plusieurs adultes judiciarisés abandonneront leur emploi et récidiveront.