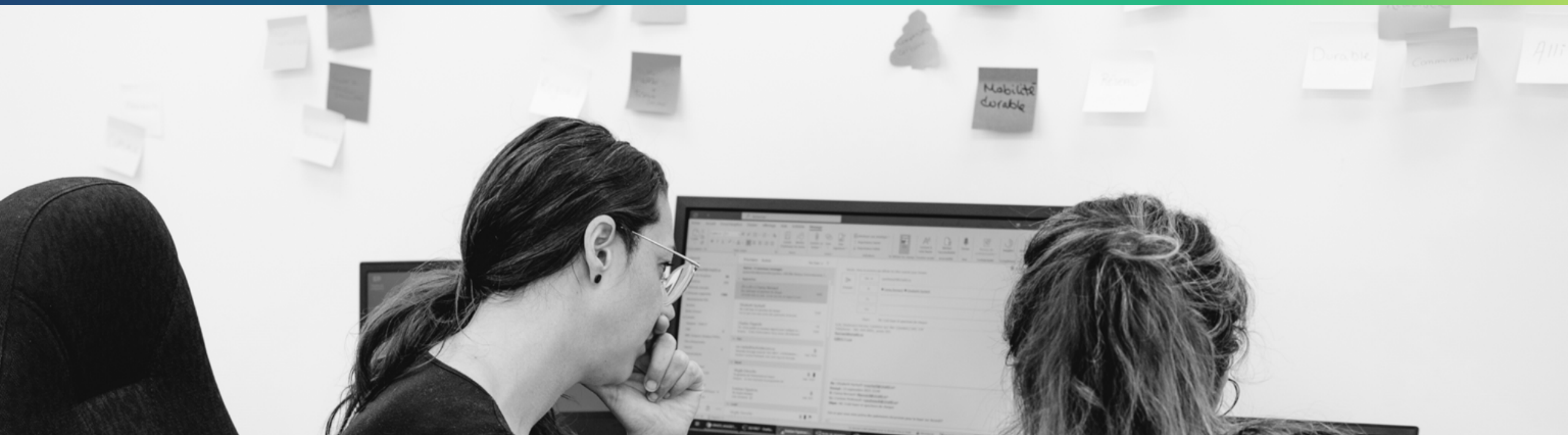


# Présentation des résultats préliminaires

Employabilité dans la MRC de la Côte-de-Gaspé



# Structure de la présentation

## Table des matières

- Objectifs de recherche
- Méthodologie
- Résultats préliminaires
  - A) Obstacles pour rejoindre les personnes éloignées de l'E/F;
  - B) Facteurs limitant l'insertion et le maintien en E/F;
  - C) Changements liés à la COVID-19;
  - D) Flexibilité et rapport à l'employeur;
  - E) Spécificités des populations anglophones.

# Objectifs de recherche

- Objectif principal

- Documenter les obstacles perçus à l'insertion et au maintien en emploi ou en formation chez les clientèles éloignées du marché de l'emploi et de la formation du territoire compris entre Grande-Vallée et Coin-du-Banc, en incluant Murdochville;

- Objectifs spécifiques

- Identifier les facteurs qui expliquent que certaines personnes plus vulnérables ne sont pas jointes par les services de formation ou d'employabilité sur le territoire de la MRC de la Côte-de-Gaspé et ses environs;
- Comparer les enjeux d'insertion et de stabilisation en emploi avant et après le contexte de la pandémie dû à la COVID-19;
- Comparer les enjeux liés à la formation avant et après le contexte de la pandémie dû à la COVID-19;
- Porter une attention particulière aux clientèles anglophones, jugées plus vulnérables;
- Proposer des recommandations aux organismes d'employabilité de la MRC pour joindre plus facilement les clientèles éloignées du marché de l'emploi et de la formation.

# Méthodologie

- **Groupes de discussion**

- Acteur(trice)s clés, intervenant(e)s de terrain affiliés à des organismes du territoire;
- 4 groupes de discussion menés, 15 personnes rencontrées;

- **Entrevues individuelles**

- Personnes éloignées de l'emploi ou de la formation, ou qui l'ont été dans la dernière année;
- Recrutement par les organismes communautaires et d'employabilité du territoire;
- 15 personnes rencontrées.

# Résultats préliminaires A

- Obstacles à rejoindre les personnes éloignées de l'emploi et la formation (E/F)
  - Difficulté évidente à rejoindre les personnes éloignées de l'E/F (exemple du recrutement);
  - Cadre théorique de Philippe Warin (Warin, 2016) : le non-recours par non-demande :

La *non-connaissance*, lorsque l'offre n'est pas connue.

La *non-proposition*, lorsque l'offre n'est pas activée malgré l'éligibilité du demandeur, que celui-ci connaisse ou pas l'offre.

La *non-réception*, lorsque l'offre est connue, demandée mais pas obtenue ou utilisée.

La *non demande*, quand l'offre est connue mais pas demandée, ou bien un droit ouvert mais la prestation non utilisée.

# Résultats préliminaires A (Suite)

- Obstacles à rejoindre les personnes éloignées de l'emploi et de la formation
  - La non-demande intentionnelle vs non-intentionnelle (subie) :

Calcul coût-avantage	Exclusion (institutionnelle ou intériorisée)
Désaccord	
Préférence pour les alternatives	Facteur structurel
Civisme	
Non-concernement	

- Exclusion institutionnelle : lourdeur bureaucratique, information éparse, manque de capacités, discrimination;
- Exclusion intériorisée : auto-exclusion, stigmatisme intériorisé;
- Facteur structurel : contraintes géographiques, contrainte de langue.

# Résultats préliminaires A (Suite)

- **Obstacles à rejoindre les personnes éloignées de l'emploi et de la formation**
  - Les obstacles pour rejoindre et pour maintenir un lien sont sensiblement les mêmes et tournent autour des principes de non-demande identifiés par Warin;
  - Point soulevé par les intervenant(e)s sur le terrain :
    - L'enjeu n'est pas vraiment de rejoindre les personnes éloignées de l'E/F;
    - L'enjeu est plutôt de maintenir le lien avec les personnes que l'on a déjà rejointes;
    - Recommandations :
      - Rejoindre avec des travailleurs de milieu;
      - Maintenir un lien en assurant la récurrence de la relation avec le (la) même intervenant(e).

# Résultats préliminaires B

- Facteurs limitant l'insertion et le maintien en emploi ou en formation
  - Spirale de l'exclusion :
    - Séquence d'évènements ou de facteurs qui plongent les personnes vers la pauvreté et l'exclusion sociale;
    - Les facteurs et les évènements négatifs se renforcent lorsqu'ils sont subis;
    - Des évènements de vie qui constitueraient des défis pour la majorité des gens peuvent devenir des obstacles insurmontables, étant donné que la spirale de l'exclusion vient réduire la résilience et la capacité d'agir sur sa vie chez la personne.

*«Certaines personnes sont prises dans un cercle vicieux de la pauvreté où les événements s'enchaînent et se renforcent les uns les autres dans une sorte de spirale vers l'exclusion sociale. Dans ces cas de figure, il devient parfois difficile de discerner les causes et les conséquences. Or, les interventions seront différentes selon qu'on est devant une situation de pauvreté persistante, chronique, épisodique ou passagère.»*



# Résultats préliminaires B (Suite)

- Facteurs limitant l'insertion et le maintien en emploi ou en formation
  - Facteurs psychosociaux :
    - Santé mentale, vécu difficile, stigmatisation externe ou intériorisée;
    - Troubles de santé, handicap, invalidité;
    - Milieu de vie toxique;
  - Facteurs structureaux :
    - Discrimination;
    - Manque de flexibilité au travail, manque de compréhension de l'employeur, travail incertain;
    - Absence de moyens de transport, absence de moyens de télécommunication (cellulaire, Internet);
    - Faible offre de formation sur le territoire;
    - Pénurie de logements abordables, itinérance flottante;
    - Couverture inégale des services sur le territoire, disparition de certains services dans des périphéries éloignées;
  - Facteurs situationnels :
    - Être proche aidant, avoir des enfants à charge, monoparentalité.

# Résultats préliminaires C

- Changements liés à la COVID-19

- Aide financière :

- Utilisation de l'aide financière (PCU) réduit l'intérêt à se chercher un emploi ou aller en formation (calcul avantage-bénéfice);
    - N'est plus d'actualité, car il n'y a plus de PCU;

- Augmentation des troubles de santé mentale :

- Isolement, anxiété;
    - Facteur démotivant à se trouver un emploi ou une formation;
    - Augmentation des demandes de service auprès des organismes communautaires;

- Changements dans le rapport au travail :

- Complexité d'appliquer les mesures sanitaires, augmentation des attentes des employeurs, peu d'accompagnement de la part des employeurs;
    - Changement d'attentes envers le travail : meilleures conditions de vie et salaire;
    - Accentuation de la pénurie de main-d'œuvre qui existait déjà.

# Résultats préliminaires D

- **Flexibilité et rapport à l'employeur**
  - Les employeurs sont perçus comme étant inflexibles et ayant des défis de gestion de leurs employés plus vulnérables;
  - Besoin décrit autant par la majorité des intervenant(e)s que par les personnes rencontrées;
  - Les employeurs doivent s'adapter :
    - Offrir des horaires plus flexibles, une insertion professionnelle plus progressive;
    - Avoir une meilleure écoute et compréhension des enjeux touchant à la spirale de l'exclusion;
    - Meilleure reconnaissance que l'anxiété n'est pas toujours contrôlable, qu'il s'agit d'un handicap et non d'une faiblesse de caractère.

# Résultats préliminaires D (Suite)

- **Flexibilité et rapport à l'employeur**
  - Situation d'inversion de l'offre et la demande :
    - Historiquement, les employeurs étaient habitués à un environnement d'affaire où il y avait plus de travailleurs qu'il n'y avait d'offre de travail;
    - Actuellement, il y a plus d'offre de travail qu'il n'y a de travailleurs;
    - Contexte où les employeurs doivent s'adapter;
  - Recommandation :
    - Des intervenant(e)s d'organismes d'employabilité pourraient suivre le processus d'insertion en emploi d'un candidat, et servir de médiateur et de sensibilisateur auprès des employeurs.

# Résultats préliminaires E

- **Spécificités des populations anglophones**
  - **Obstacles à l'emploi et à la formation :**
    - Peu d'employeurs semblent prêts à embaucher une personne unilingue anglophone;
    - Le manque de maîtrise de la langue française et le manque de formation freinent la communauté anglophone à l'obtention d'un emploi;
    - Faible offre de formations en anglais sur le territoire;
    - Manque d'outils liés à l'employabilité en anglais (les outils ne sont pas toujours traduits);
  - **Freins à consulter les organismes en employabilité :**
    - Peu de services spécialisés en anglais;
    - Manque de communication en anglais pour parler des emplois et des services;
    - Peu d'inclusion de la communauté anglophone dans les publicités et les programmes gouvernementaux disponibles en Gaspésie, etc.

# Résultats préliminaires E (Suite)

- **Spécificités des populations anglophones**
  - Enjeux pour la communauté anglophone :
    - Manque de représentativité quand une seule personne employée assume tous les rôles dans un organisme (employabilité, entrepreneuriat, persévérance scolaire, etc.);
    - Manque de service d'aide disponible en anglais pour la communauté anglophone (ex. : Maison de la famille, travailleurs sociaux, etc.);
    - Les anglophones doivent parfois se déplacer plus loin pour recevoir des services d'aide (dû au manque d'accessibilité à recevoir des services en anglais);
    - Difficulté d'intégration avec la communauté francophone.