

# Étude en innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et communautés autochtones

Présentée par :  
Karine Awashish et Éric Martel

Colloque Diversités en emploi, 30 octobre 2019



**CDEPNQL**

COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT  
ÉCONOMIQUE DES PREMIÈRES NATIONS  
DU QUÉBEC ET DU LABRADOR



# Objectifs de l'étude

- Élaborer un portrait qualitatif de l'insertion socio-professionnelle de personnes éloignées du marché du travail
  - Évaluer l'intérêt à réaliser de l'insertion
  - Déterminer les avantages à réaliser de l'insertion
  - Analyser les défis à relever pour réaliser de l'insertion
- Proposer des pistes d'actions gagnantes pour multiplier les initiatives d'insertion
- Évaluer les secteurs d'activités ou régions plus propices à réaliser de l'insertion



# Projet d'insertion socio-professionnelle

## **Permet à des personnes éloignées du marché du travail:**

- d'acquérir des compétences
- d'être intégrées dans leur milieu social et de travail
- de développer leur niveau d'employabilité

## **Personnes éloignées du marché du travail:**

- n'ont pas travaillé depuis plusieurs années
- ont peu de formation académique ou peu d'expérience de travail
- sont malades ou vivent avec un handicap
- ne maîtrisent pas bien la langue, etc.



# Milieux choisis pour l'étude

- **Les milieux coopératifs**
- **Les milieux des peuples autochtones**

## **Hypothèses:**

- ont des pratiques formelles ou informelles d'insertion socioprofessionnelle
- recèlent un potentiel intéressant à développer car leurs activités socio-économiques s'appuient sur des valeurs propices à réaliser des projets d'insertion



# Méthodologie

- Recension des pratiques en ISIP – Recherche documentaire
- Sondage auprès des milieux coopératifs
- Entretien individuel et de groupe auprès des organisations autochtones



# Première partie: les coopératives

Plusieurs fédérations et leurs membres (coopératives) ont été sollicités lors de rencontres, par téléphone ou par sondage.

- Fédération québécoise des coopératives de santé (FQCS)
- Réseau de coopération des EÉSAD
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCS)
- Fédération des Coopératives du Nouveau Québec (FCNQ)
- Fédération des coopératives d'alimentation du Québec (FCAQ)
- Réseau de la coopération du travail du Québec
- 6 bureaux régionaux de la coopérative de développement régional du Québec (CDRQ)



# RÉSULTATS DES SONDAGES AUPRÈS DES COOPÉRATIVES



# Statistiques

57 répondants de diverses régions du Québec et divers secteurs d'activités

## **Intérêts des répondants:**

53% avaient déjà réalisé des projets d'insertion

- Ces derniers ont mentionné qu'après la période d'insertion, 71% étaient demeurés à leur emploi
- Parmi les 29% ayant quitté les employeurs, 67% travaillaient ailleurs

47% n'avaient jamais réalisé de projets d'insertion

- Parmi eux, 63% ont un intérêt pour en réaliser





# Profils des personnes à embaucher

Les répondants accepteraient d'embaucher certains profils d'employés

- 90 % des immigrants
- 88 % plus de 55 ans
- 85 % des peuples autochtones
- 58 % avec moins d'un secondaire 3
- 57 % avec handicap physique
- 30 % avec handicap mental
- 18 % avec casier judiciaire



# Avantages à réaliser de l'insertion dans des coopératives

- Missions et valeurs sociales très fortes
- Ancrage dans leur milieu
- Milieux ouverts à la différence
- Visent l'amélioration de la condition sociale de la population en général et de leurs membres en particulier
- Principe démocratique : 1 membre = 1 vote
- Les membres sont égaux en droit, contrairement aux entreprises par actions
- Secteurs d'activités souvent axés sur les besoins présents dans la population
- Présence de réseaux favorisant leur bon fonctionnement (fédérations, etc.)



# Défis relevés par des coopératives, au cours de la période d'insertion

*Ne s'appliquent pas à toutes les coopératives*

- Différences dans les cultures
- Supervision et encadrement difficiles, par les employeurs
- Difficultés d'apprentissage des employés
- Communication
- Adaptation des autres employés
- Manque de ressources à l'interne
- Exigences requises pour faire une demande de financement
- Manque de soutien des organismes externes
- Clientèle



# Défis rencontrés par des employés en période d'insertion

*Ne s'appliquent pas à tous*

- Respect des horaires (non ponctuels)
- Respect de l'autorité
- Consommation d'alcool
- Autonomie et confiance en soi
- Qualité du travail réalisé
- Relation avec la clientèle
- Degré de motivation
- Habiletés sociales avec les collègues



# Actions gagnantes pour faciliter l'insertion

- Réaliser un diagnostic préalable du travailleur (quels sont ses problèmes, ses limitations...)
- Se faire aider par des organismes/ressources externes qui connaissent les problèmes des personnes en insertion
- Définir clairement les attentes de l'employeur et les tâches à réaliser
- Faire des suivis réguliers avec l'employé
- Offrir de la formation à l'employé
- Soutenir les autres membres du personnel

## **Pour réaliser ces actions gagnantes:**

- Obtenir du financement et des outils supplémentaires de l'état



# Secteurs ou régions plus propices à réaliser de l'insertion

**Tous les secteurs et toutes les régions ont un potentiel d'insertion**

**C'est avant tout le profil de l'employeur qui compte:**

- avoir de fortes valeurs sociales
- le personnel déjà en place doit avoir l'esprit ouvert et être intéressé à accompagner des employés en insertion
- avoir besoin de main d'œuvre supplémentaire
- main d'œuvre dans des domaines moins spécialisés, exigeant peu de formation ou d'expertise



# Secteurs ou régions plus propices à réaliser de l'insertion (suite)

**Secteurs d'activités potentiellement favorables à réaliser de l'insertion.**

**Secteurs où il y a des:**

- postes requérant parfois peu de formation ou d'expertise
- possibilités d'horaires variables

**Exemples:**

- services de proximité (petits commerces d'alimentation, stations d'essence, quincailleries, etc.)
- fermes coopératives
- services touristiques (hébergement, loisirs, etc.)
- services d'aide à domicile (EÉSAD)





# Deuxième partie: communautés autochtones

**19 organismes ont été rencontrés, dans des milieux urbains, semi-urbains et ruraux**

**Les rencontres ont permis de faire ressortir les:**

- avantages à travailler avec les communautés autochtones
- défis pouvant influencer sur la recherche ou le maintien en emploi
- actions gagnantes pour réaliser de l'insertion
- intérêts des acteurs du milieu à réaliser de l'insertion et à soutenir des initiatives coopératives





# RÉSULTATS DES RENCONTRES AUPRÈS DES PEUPLES AUTOCHTONES



# Avantages à travailler avec les peuples autochtones

**Franchise et transparence**

**La famille: valeurs familiales fortes et transférées aux entreprises**

**Le travail: les peuples autochtones accordent une grande importance au travail**



# Défis pouvant influencer sur la recherche ou le maintien en emploi

*Ces enjeux ont été soulevés par quelques participants, lors des consultations.*

*On doit évidemment faire preuve de prudence en regard des particularités et des problématiques énumérées. Les peuples autochtones, comme n'importe quelle communauté culturelle, comportent des différences et les statistiques ne peuvent refléter l'ensemble de la population.*

- Scolarisation: taux de diplomation plus bas que dans le reste de la population canadienne
- Perspectives d'emplois limitées pour les emplois non-qualifiés à l'intérieur des communautés



# Défis pouvant influencer sur la recherche ou le maintien en emploi (suite)

- bouleversements majeurs qui ont occasionné l'assimilation à la culture européenne :
  - déplacements forcés de population dans des réserves
  - déracinement de leur mode de vie et valeurs traditionnelles
- Pauvreté (Statistiques Canada, 2016): les travailleurs autochtones gagnent 10 000\$ de – par année que les allochtones
- Mobilité des communautés éloignées (transport)



# Défis pouvant influencer sur la recherche ou le maintien en emploi (suite)

- Notion du temps différente
- Alcoolisme et toxicomanie
- Absentéisme
- Copinage

## Défis hors communautés

- Racisme et discrimination envers les Premières Nations et Inuits
- Méfiance envers les institutions allochtones



# Actions gagnantes pour réaliser de l'insertion

- Meilleure connaissance de chaque partie (employés, employeurs, autochtones ou allochtones)
- Accompagnement des futurs/nouveaux employés
  - Former et renseigner les jeunes, en amont de leur entrée sur le marché du travail
  - Connaître les profils, les limitations des nouveaux employés, pour les soutenir
  - Travailler avec des ressources externes, permettant de soutenir les employeurs et leurs employés
  - Soutenir les employés, dans leurs problèmes professionnels et personnels
  - Offrir des stages en milieu de travail



# Actions gagnantes pour réaliser de l'insertion (suite)

- Accompagnement des futurs/nouveaux employés (suite)
  - Former les employés, avant et au cours de l'insertion
  - Réaliser des suivis régulièrement
  - Organiser des systèmes de transport
  - Offrir des horaires variables ou la possibilité de faire du télétravail



# Actions gagnantes pour réaliser de l'insertion (suite)

Pour réaliser ces actions:

- financement et outils supplémentaires de l'état pour:
  - mieux outiller les employeurs
  - mieux outiller les employés

- implication des milieux autochtones

Plusieurs acteurs rencontrés ont démontré un grand intérêt et une motivation à s'impliquer dans des projets d'insertion. Ils souhaitent être consultés.





# Le milieu coopératif

- 29 coopératives des Premières Nations et Inuits au Québec
- Quelques acteurs rencontrés se sont montrés intéressés à intégrer d'avantage le modèle coopératif au sein de leurs communautés
- Ils souhaitent obtenir du soutien et de l'accompagnement pour réaliser des projets pilotes
- Le modèle québécois des *Entreprises d'économie sociale en aide à domicile* (EÉSAD) intéresse particulièrement certains acteurs rencontrés
- À souligner: une belle réussite coopérative = les coopératives Inuites
  - 400 employés temps plein et 140 saisonniers



# Conclusion de l'étude

## **Coopératives = milieux favorables pour réaliser des initiatives d'insertion**

- Missions et valeurs sociales très fortes
- Milieux ouverts à la différence
- Visent l'amélioration de la condition sociale de la population en général et de leurs membres en particulier
- Principe démocratique : 1 membre = 1 vote
- Les membres sont égaux en droit, contrairement aux entreprises par actions
- Secteurs d'activités souvent axés sur les besoins présents dans la population
- Présence de réseaux favorisant leur bon fonctionnement (fédérations, etc.)



# Conclusion de l'étude (suite)

**Milieus autochtones = milieux favorables pour réaliser des projets d'insertion**

- Valeurs de solidarité, partage, entraide et coopération
- Intérêt à réaliser des initiatives d'insertion

**Milieus autochtones = milieux favorables pour recruter de la main-d'œuvre**

- Taux de chômage élevés (donc, main d'œuvre disponible)

**Bonne possibilité de maillage entre des coopératives et des milieux autochtones = valeurs semblables**



# Conclusion de l'étude (suite)

## Avantages à réaliser des initiatives d'insertion socioprofessionnelle:

- solution pour recruter plus de personnel
- soutien de personnes éloignées du marché du travail (bon pour la société en général)
- augmentation de la prestation de services
- augmentation des revenus des employeurs et de leur viabilité

**Quelques défis ont été soulevés, autant au niveau des milieux coopératifs qu'autochtones.** C'est en reconnaissant les défis (problèmes) qu'on peut trouver des solutions.



# Conclusion de l'étude (suite)

## Actions gagnantes

Collaboration et concertation entre les divers intervenants, afin que les projets d'insertion socioprofessionnelle soient réussis:

- **employeurs** = apprendre à bien connaître et à encadrer leurs employés
- **organismes externes aux employeurs** (ceux qui connaissent les limitations des personnes en insertion) = offrir du soutien aux employeurs
- **gouvernements** = financement et outils supplémentaires nécessaires, pour soutenir les employeurs, les employés et les organismes externes (aide actuellement disponible = insuffisante)



# Conclusion de l'étude (suite)

L'aide financière supplémentaire de l'état serait rapidement compensée par les résultats positifs qui en découleraient, c'est-à-dire:

- sortir des personnes des programmes gouvernementaux (économie pour l'état)
- permettre à ces personnes de se réaliser personnellement et professionnellement

**Lorsqu'une personne se sort des programmes sociaux, c'est un plus pour elle-même, ses proches et la société en général.**

