

Cette étude a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre de l'entente spécifique en matière de condition féminine dans la région de la Capitale-Nationale dont sont signataires :

- Le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
- Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Le Bureau de la Capitale-Nationale
- La Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale
- Les Centres locaux de développement de la région de la Capitale-Nationale
- Le Forum jeunesse de la région de la Capitale-Nationale
- Le Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (Portneuf – Québec – Charlevoix)
- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région de la Capitale-Nationale

Recherche et rédaction

Marie Christine Dubois, MBA, professionnelle de recherche

Hélène Lee-Gosselin, PhD, titulaire
Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés
Université Laval

Avec la collaboration de Hawo Ann, MBA, professionnelle de recherche

ISBN 978-2-921806-10-7

Dépôt légal - Bibliothèque et Archive nationales du Québec, 2010

Dépôt légal – Bibliothèque et Archive Canada, 2010

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	2
LISTE DES GRAPHIQUES.....	5
LISTE DES FIGURES.....	6
LISTE DES TABLEAUX.....	7
REMERCIEMENTS.....	8
RÉSUMÉ.....	9
INTRODUCTION.....	12
1. PROBLÉMATIQUE ET BRÈVE SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE.....	14
1.1. La réforme de la sécurité sociale canadienne.....	14
1.2. Stratégie d'intégration sur le marché du travail québécois.....	15
1.2.1. L'employabilité.....	15
1.2.2. Le capital humain.....	15
1.2.3. Le capital social.....	17
1.3. Les femmes à faible revenu.....	19
1.3.1. La condition des femmes bénéficiaires de l'aide sociale.....	19
1.3.2. Facteurs explicatifs d'un retour sur l'aide sociale.....	20
1.3.3. Synthèse et question de recherche.....	21
2. MÉTHODOLOGIE.....	24
2.1. Une approche qualitative.....	24
2.2. Une recherche collaborative.....	24
2.3. Population à l'étude et recrutement des participantes.....	25
2.3.1. Recrutement VTC.....	25
2.3.2. Recrutement Gsept.....	25
2.3.3. Recrutement de femmes n'ayant pas participé à des mesures d'employabilité.....	26
2.4. Guide d'entrevue.....	26
2.5. Technique de collecte et méthode d'analyse.....	27
2.6. Considérations générales.....	28
2.6.1. Durée des entrevues et caractéristiques de certaines répondantes.....	28
2.6.2. Pseudonymes et citations.....	29
3. ANALYSE DES RÉSULTATS CONCERNANT LE PROJET PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI VISION TRAVAIL CHARLEVOIX.....	29
3.1. Comprendre la condition des femmes.....	29
3.1.1. Profils sociodémographiques.....	29
3.1.2. Dynamiques personnelles.....	31
3.1.3. Problématiques personnelles.....	34
3.1.4. Leur parcours scolaire.....	38
3.1.5. Leur cheminement sur le marché du travail.....	39
3.1.6. Leur réseau social et le soutien.....	46
3.2. Objectif : Identifier les difficultés rencontrées par les femmes ciblées.....	52
3.2.1. Difficultés de recrutement.....	52
3.2.2. Obstacles/difficultés rencontrées pendant le PPE Vision Travail Charlevoix.....	56
3.3. Objectif : Identifier les déterminants influençant le choix des femmes à participer.....	58
3.3.1. Les motivations personnelles à la participation.....	58
3.3.2. Les motivations à l'abandon et à la poursuite.....	64
3.4. Objectif : Faire ressortir l'adéquation entre les méthodes de recrutement utilisées par les organismes communautaires et la réalité des clientes potentielles.....	65

3.4.1.	Diffusion de l'information	65
3.4.2.	Perception des Centres Femmes.....	67
3.5.	Objectif : Décrire le PPE et comprendre le bilan fait par les participantes.....	69
3.5.1.	Satisfaction générale du PPE.....	69
3.5.2.	Les activités générales.....	70
3.5.3.	Les stages d'observation	76
3.5.4.	Les intervenantes.....	77
3.6.	Objectif : Caractériser leur expérience de formation et les retombées.....	77
3.6.1.	Femmes en mouvement	78
3.6.2.	Les retombées.....	79
3.6.3.	Objectifs d'une mesure d'employabilité.....	83
3.6.4.	Changements proposés par les participantes	83
4.	ANALYSE DES RÉSULTATS DES SERVICES D'AIDE A L'EMPLOI (SAE) DU GSEPT	84
4.1.	Objectif : Comprendre la condition des femmes	84
4.1.1.	Profils sociodémographiques.....	84
4.1.2.	Dynamiques personnelles	85
4.1.3.	Problématiques personnelles	86
4.1.4.	Leur parcours scolaire	87
4.1.5.	Leur cheminement sur le marché du travail	89
4.1.6.	Leur réseau social et le soutien.....	94
4.2.	Objectif: Identifier les difficultés rencontrées par les femmes ciblées.....	97
4.2.1.	Difficultés de recrutement.....	98
4.2.2.	Obstacles/difficultés rencontrées lors de l'utilisation de services d'aide à l'emploi	100
4.3.	Objectif : Identifier les déterminants influençant l'intention des femmes à utiliser les services d'aide à l'emploi (SAE).....	101
4.3.1.	Les motivations personnelles à la participation.....	101
4.3.2.	L'effet de la structure du SAE.....	102
4.3.3.	Les motivations à l'abandon et à la poursuite.....	102
4.4.	Objectif : Adéquation des méthodes de recrutement vs la réalité des clientes potentielles.....	102
4.4.1.	Diffusion de l'information	102
4.4.2.	Perception du Gsept	103
4.5.	Objectif : Décrire les services d'aide à l'emploi et bilan des participantes	104
4.5.1.	Satisfaction générale	104
4.5.2.	Les activités générales.....	105
4.5.3.	Les stages d'observation ou d'expérimentation.....	107
4.5.4.	Les intervenant-e-s.....	107
4.6.	Objectif : Caractériser leur expérience et les retombées qu'elles y attribuent	108
4.6.1.	Femmes en mouvement	108
4.6.2.	Les retombées.....	108
4.6.3.	Objectifs d'une mesure d'employabilité.....	110
4.6.4.	Changements proposés par les participantes	110
5.	ANALYSE DES RÉSULTATS DES FEMMES N'AYANT NI PARTICIPÉ NI UTILISÉ UNE MESURE D'EMPLOYABILITÉ 10	
5.1.	Objectif : Comprendre la condition des femmes	111
5.1.1.	Profils sociodémographiques.....	111
5.1.2.	Problématiques personnelles	111
5.1.3.	Leur parcours scolaire	111
5.1.4.	Leur cheminement sur le marché du travail	111
5.1.5.	Leur réseau social et le soutien.....	113
5.2.	Objectif : Décrire l'intention d'utiliser des mesures d'employabilité.....	114

5.2.1.	Le contexte de Charlevoix	114
5.2.2.	Appréhensions et freins personnels.....	114
5.2.3.	Les motivations personnelles à l'utilisation de mesure d'employabilité.....	114
5.2.4.	La connaissance des mesures d'employabilité.....	115
6.	ANALYSE COMPARATIVE	116
6.1.	Présentation générale du tableau synthèse utilisé.....	116
6.2.	Comprendre la condition de ces femmes	116
6.2.1.	Profil sociodémographique.....	117
6.2.2.	Problématiques personnelles	118
6.2.3.	Scolarité	119
6.2.4.	Enjeux liés à l'emploi.....	120
6.2.5.	Réseaux sociaux.....	121
6.3.	Difficultés rencontrées.....	123
6.3.1.	Difficultés de recrutement.....	123
6.3.2.	Obstacles personnels à la participation à une mesure d'employabilité.....	124
6.3.3.	Obstacles structurels.....	124
6.4.	Déterminants influençant le choix de mesure	125
6.4.1.	Motivations personnelles à choisir une mesure d'employabilité	125
6.4.2.	Structure du projet préparatoire à l'emploi	126
6.4.3.	Motivations d'abandon et de poursuite d'une mesure d'employabilité.....	127
6.5.	Adéquation : méthode de recrutement et réalité des femmes?.....	128
6.5.1.	Diffusion de l'information	128
6.5.2.	Perception des Centres Femmes.....	129
6.5.3.	Perception du Gsept	130
6.5.4.	Décrire les mesures d'employabilité.....	131
6.6.	Expériences et retombées	132
6.6.1.	Femmes « en mouvement »	132
6.6.2.	Retombées des programmes	133
CONCLUSION		133
1. LETTRE D'INVITATION VISION TRAVAIL DES FEMMES		135
2. LETTRE D'INVITATION GSEPT		137
3. FORMULAIRE DE CONSENTEMENT DES PARTICIPANTES		138

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Niveau de contrôle interne selon le statut d'emploi I	32
Graphique 2 : Niveau de contrôle interne selon le statut d'emploi II	32
Graphique 3 : Nombre de participantes ayant évoqué des problèmes psychologiques et physiques.....	34
Graphique 4 : Nombre de problématiques personnelles chez les répondantes en fonction de leur statut d'emploi.....	38
Graphique 5 : Stratégies de recherches d'emploi favorisées	40
Graphique 6 : La relation entre la présence d'enfants à charge et la présence d'un conjoint, et le statut d'emploi	45
Graphique 7 : Nombre moyen de personnes avec qui les répondantes entrent en relation quotidiennement, selon leur statut d'emploi.....	49
Graphique 8 : Étendue des réseaux sociaux personnels selon le statut d'emploi des répondantes	51
Graphique 9 : Perceptions concernant la taille du groupe de référence (8 participantes)	62
Graphique 10 : Composition du groupe favorisée en fonction de l'âge	62
Graphique 11 : Composition du groupe favorisée en fonction du sexe	63
Graphique 12 : Sources d'information du programme Vision Travail Charlevoix.....	67
Graphique 13 : Niveau de satisfaction quant à l'expérience des stages d'observation.....	76
Graphique 14 : Femmes en mouvement	79
Graphique 15 : Niveau d'accord des répondantes avec l'affirmation suivante : «Vision Travail Charlevoix» vous sera bénéfique.....	81
Graphique 16 : Niveau de contrôle interne selon le statut d'emploi.....	85
Graphique 17 : Nombre de problématiques personnelles évoquées par les répondantes selon leur statut d'emploi.....	87
Graphique 18 : Stratégies de recherche d'emploi favorisées.....	89
Graphique 19 : Nombre d'emplois présentement occupé	92
Graphique 20 : Temps d'occupation en emploi.....	92
Graphique 21 : Sources d'information concernant le Gsept	103
Graphique 22 : Services d'aide à l'emploi utilisés par les répondantes	105
Graphique 23 : Femmes en mouvement	108
Graphique 24 : Niveau d'accord avec l'affirmation : Les services d'aide à l'emploi du Gsept vous seront bénéfiques...109	

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Cadre conceptuel.....	23
Figure 2 : Réseau social d'une personne isolée – Audrey.....	36
Figure 3 : Réseau social d'une répondante (non isolée) - Mireille.....	48
Figure 4 : Synthèse des obstacles à la considération et à la participation à Vision Travail Charlevoix.....	56
Figure 5 : Synthèse des obstacles pendant la participation au PPE Vision Travail Charlevoix.....	58
Figure 6 : Stéréotypes associés aux Centres Femmes.....	68
Figure 7 : Synthèse des activités du PPE générant de la satisfaction et de l'insatisfaction, et les facteurs explicatifs.....	75
Figure 8 : Synthèse des obstacles et des appréhensions personnelles.....	99
Figure 9 : Synthèse des obstacles.....	100
Figure 10 : Stéréotypes associés au Gsept.....	104
Figure 11 : Synthèse des SAE générant de la satisfaction et de l'insatisfaction et les facteurs explicatifs.....	107
Figure 12 : Modèle de tableaux synthèse comparant les trois groupes de femmes.....	116
Figure 13 : Profil sociodémographique des trois groupes de répondantes.....	117
Figure 14 : Problématiques personnelles des groupes de répondantes.....	118
Figure 15 : Scolarité des groupes de répondantes.....	119
Figure 16 : Enjeux liés à l'emploi selon les groupes de répondantes.....	120
Figure 17 : Réseaux sociaux de chaque groupe de répondantes.....	121
Figure 18 : Difficultés rencontrées avant la mesure d'employabilité.....	123
Figure 19 : Obstacles rencontrés selon les groupes de répondantes.....	124
Figure 20 : Obstacles structurels à la participation à une mesure d'employabilité.....	124
Figure 21 : Motivations personnelles à choisir une mesure d'employabilité des groupes de répondantes.....	125
Figure 22 : Appréciation de la structure des programmes d'employabilité.....	126
Figure 23 : Motifs d'abandon ou de poursuite de <i>Vision Travail Charlevoix</i>	127
Figure 24 : Diffusion de l'information sur les mesures d'employabilité.....	128
Figure 25 : Perception des Centre-Femmes dans la région.....	129
Figure 26 : Perception du Gsept.....	130
Figure 27 : Description et appréciation des mesures d'employabilité.....	131
Figure 28 : Femmes « en mouvement ».....	132
Figure 29 : Retombées des programmes.....	133

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Thématiques du guide d'entrevue.....	27
Tableau 2 : Répartition des répondantes par groupes d'âge.....	30
Tableau 3 : Statut civil des répondantes en fonction du nombre de personnes à charge.....	30
Tableau 4 : Centre femmes où a été suivi Vision Travail Charlevoix en fonction de la localité dans laquelle résident les répondantes.....	31
Tableau 5 : Synthèse des problématiques personnelles.....	37
Tableau 6 : Niveau de scolarité des répondantes en fonction de leur statut d'emploi.....	38
Tableau 7 : Types d'emplois occupés par des répondantes avant et après vision travail charlevoix.....	42
Tableau 8 : Leviers et freins perçus à l'intégration en emploi.....	45
Tableau 9 : Étendue des réseaux sociaux personnels.....	49
Tableau 10 : Synthèse des motivations personnelles à la participation.....	61
Tableau 11 : Classement des objectifs d'un programme en employabilité.....	83
Tableau 12 : Répartition des répondantes par groupes d'âge.....	84
Tableau 13 : Statut civil des répondantes en fonction du nombre de personnes à charge.....	84
Tableau 14 : Localité dans laquelle résident les répondantes.....	85
Tableau 15 : Synthèse des problématiques personnelles.....	87
Tableau 16 : Niveau de scolarité des répondantes en fonction de leur statut d'emploi.....	88
Tableau 17 : Leviers et freins perçus à l'intégration en emploi.....	93
Tableau 18 : Étendue des réseaux sociaux personnels.....	96
Tableau 19 : Synthèse des motivations personnelles.....	102
Tableau 20 : Classement des objectifs d'un programme en employabilité.....	110

REMERCIEMENTS

*Aux participantes aux mesures d'employabilité :
vous nous avez accueillies généreusement dans votre intimité,
vous vous êtes livrées spontanément
vous avez réfléchi à voix haute avec nous
sur votre passé, votre présent et vos projets,
pour qu'ensemble, nous comprenions mieux votre réalité.
Sans vous, rien de ceci n'aurait été possible.*

MERCI

*Aux intervenantes du
Centre Femmes aux Plurielles Charlevoix,
du Centre Femmes Charlevoix, et
du Gsept,
qui ont facilité notre recherche de participantes et qui ont ainsi permis que
cette étude puisse se faire :*

MERCI

*Aux membres du comité de pilotage de l'étude :
Ginette Bergevin, Regroupement des groupes de femmes de la région de la
Capitale Nationale (Québec-Portneuf-Charlevoix),
Céline Boily, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Hélène Dufour, Centre Femmes aux Plurielles Charlevoix
Diane Mailloux, Centre Femmes Charlevoix
Danielle Tremblay, Conférence régionale des élus de la
Capitale Nationale (CRÉ),
qui avez participé à des discussions stimulantes sur le projet,
qui avez fait confiance à notre équipe et
qui avez commenté une version antérieure du rapport :*

MERCI

RÉSUMÉ

Dans le cadre de l'entente spécifique en matière de condition féminine dans la région de la Capitale-Nationale, la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes s'est vue confier la réalisation d'une étude sur les facteurs qui influencent la participation des femmes de 35 ans et plus à des programmes et à des mesures d'employabilité dans la région de Charlevoix.

Les objectifs de l'étude sont de comprendre l'expérience et la réalité de ces femmes ayant utilisé des mesures (programme de préparation à l'emploi et services d'aide à l'emploi), de mieux cibler leurs besoins en formation, d'améliorer l'offre des programmes et mesures d'employabilité des organismes de formation et des Centres de femmes de la région de Charlevoix, et finalement d'identifier les actions qui pourraient être prises pour augmenter l'impact des mesures auprès de la clientèle visée.

De plus, comprendre l'expérience de femmes éligibles mais n'ayant pas utilisé ces mesures, permettra d'explorer les conditions à mettre en place pour mieux répondre à leurs besoins et les inciter à utiliser les mesures. Nous présentons ici les faits saillants de l'étude.

- Les participantes aux mesures d'employabilité que nous avons rencontrées habitent principalement les villes de Baie St-Paul et de La Malbaie; ceci suggère que les femmes résidant en périphérie sont plus difficiles à rejoindre pour leur offrir les mesures encore que des obstacles pourraient limiter leur participation. Des travaux supplémentaires devraient être entrepris pour comprendre cette situation.
- Les femmes éligibles aux mesures mais n'y participant pas sont très difficiles à repérer et à rencontrer. Il est donc très difficile de connaître leurs besoins particuliers et de mettre en place des réponses adaptées. Toutefois, les quelques personnes que nous avons rencontrées de ce sous-groupe, se distinguent par un désintérêt marqué pour le retour aux études. C'est comme si elles vivaient sans imaginer un futur différent de leur présent, sans croire qu'elles peuvent changer quelque chose à leur situation.

Les soutenir ou les accompagner pour une « mise en mouvement » semble davantage possible si des événements viennent perturber leur quotidien, comme la perte de travail du conjoint ou une séparation. La souplesse des mesures pour les accueillir au moment où elles en ressentent le besoin, semble être un élément à encourager pour profiter de cette « fenêtre d'opportunité »; autrement, leur croyance en leur impuissance sera renforcée.

- Les mesures offertes par Vision Travail Charlevoix (VTC) et celles qui le sont par d'autres organismes comme Gsept, sont complémentaires. Les populations bénéficiaires sont différentes tout comme leurs besoins. Les mesures visant à rendre les femmes davantage autonomes, comme le font VTC sont essentielles pour que certaines femmes dont les conditions sont plus difficiles, se « mettent en mouvement » et amorcent un parcours qui pourrait les mener éventuellement vers un emploi et une amélioration de leur situation économique. Elles peuvent alors devenir des utilisatrices de services du Gsept, et en profiter réellement.
- La santé physique et la santé mentale constituent des freins importants à l'insertion professionnelle des participantes aux mesures d'employabilité. Alors que toutes sont dans une situation économique précaire, c'est leur état de santé, physique et/ou mentale, qui influence beaucoup le désir et la capacité d'être en emploi. Les participantes à Vision Travail Charlevoix sont plus à risque à cet égard. Ainsi, des initiatives visant à rompre l'isolement social de certaines d'entre elles, pendant la mesure et par la suite, pourraient contribuer à renforcer l'autonomie gagnée pendant la mesure, et leur accès éventuel au marché du travail.
- La croyance qu'on peut agir et modifier son destin, est un élément qui distingue les trois groupes de personnes rencontrées; à un bout du continuum, on retrouve les non utilisatrices des mesures qui n'ont pas cette croyance, alors qu'à l'autre bout, ce sont les participantes au Gsept qui y croient le plus, et entre les deux, on retrouve les participantes à VTC. Développer cette croyance est donc un élément à cibler pour le repérage de participantes et comme contenu de la mesure. Toutefois, l'approche doit être graduelle pour que des échecs ne viennent pas confirmer la croyance initiale.
- Les contenus de VTC et d'autres mesures devraient inclure le développement de stratégies et de compétence pour gérer et composer avec des conflits interpersonnels en milieu de travail. De tels conflits sont souvent à

l'origine du retrait du milieu du travail, les participantes ne pouvant envisager d'autres solutions à leur situation. Développer de telles compétences chez les personnes qui espèrent travailler serait une voie à explorer. Toutefois, développer des ressources locales pour intervenir ou venir en aide lors de tels conflits, pourrait prévenir des retraits du travail. Ces ressources pourraient intervenir sur demande des travailleurs ou même, des superviseurs et des propriétaires d'entreprise, pour élargir la gamme des stratégies qu'ils envisagent ou appliquent, limitant ainsi les risques de retrait du marché du travail, des personnes ciblées par les « mesures d'employabilité ». Un tel service pourrait être offert par des acteurs locaux comme le CLD ou le CLE

- Les emplois bénéficiant de subvention salariale agissent souvent comme porte d'entrée sur le marché du travail, comme occasion de « se tester » dans le rôle de travailleuse, mais aussi, de gagner en confiance en soi et dans ses possibilités d'agir sur son quotidien. Ils doivent donc être vus comme un prolongement de la mesure d'employabilité vers l'autonomie. Toutefois, il faut prendre les moyens requis pour qu'ils ne deviennent pas une séquence piégeante, constituant la seule opportunité professionnelle, un cul de sac, confirmant alors chez la participante, sa croyance qu'elle ne peut vraiment changer sa situation. La qualité des emplois offerts, leurs perspectives d'avenir de même que la qualité de l'encadrement reçu sont donc des éléments déterminants, puisqu'ils influencent les croyances que la personne développe sur son potentiel, ses compétences et les possibilités de les utiliser dans le cadre d'un emploi.
- Il est important d'élargir l'offre publique d'emplois, car les personnes les plus vulnérables semblent ne pas disposer d'un réseau social qui leur permet de découvrir les emplois offerts dans le réseau sous-terrain. En parallèle, il serait utile de renforcer l'idée, auprès des personnes participant aux mesures, de la nécessité d'utiliser leur réseau et de le développer. Inclure des exercices à cet effet pourrait être utile, pour qu'elles développent de l'aisance et des compétences à cet égard.
- Puisque cette étude n'a été réalisée que dans la région de Charlevoix, nul ne sait si l'opinion des autres y joue un rôle plus important que dans d'autres régions; toutefois, plusieurs témoignages recueillis montrent que le désir de protéger l'image que l'on donne ou que les autres ont de soi, peut limiter des femmes dans l'utilisation des services visant à les aider, de peur d'être stigmatisée ou dévaluée. Ainsi, il faudrait que des leaders d'opinion agissent pour que la démarche d'aller chercher de l'aide soit désormais considérée comme une démarche valorisée, signe d'autonomie et de prise de contrôle personnel sur sa situation, plutôt qu'une marque négative dans l'image publique, le signe qu'on a des difficultés.
- Les mesures d'employabilité et les organismes les diffusant sont mal connus. Des stéréotypes nuisibles circulent à leur sujet et des actions doivent être entreprises pour les contrer. Les personnes qui bénéficient des mesures devraient être impliquées dans la diffusion d'information positive à ce sujet. Par exemple, Il est possible que des activités impliquant les bénéficiaires, les membres de leur famille et de leurs milieux, comme une cérémonie de diplomation, ou, en cours de programme, des activités ouvertes aux membres de la famille, permettrait de diffuser rapidement de l'information positive sur le contenu des programmes et leurs retombées, engendrant par le fait même, des relayeurs d'information plus crédibles et plus positifs.
- Les mesures d'employabilité semblent être perçues comme des mesures utiles lorsqu'on est en recherche d'emploi. Par contre, leur utilité pour faciliter la mobilité professionnelle, tant pour occuper un autre emploi du même niveau organisationnel, ou encore, avoir accès à une promotion ou à un autre secteur de l'organisation ne semble pas être reconnue. Il serait donc utile de corriger cette perception et d'étendre la clientèle ciblée ou éligible.
- La structure du programme VTC semble avoir répondu aux besoins des participantes des deux dernières années. Le programme est théoriquement offert aux personnes de 45 ans et plus, mais certaines femmes plus jeunes s'en sont prévaluées avec bénéfice. De plus, la diversité des âges des participantes n'a pas été un problème selon elles, tout au contraire, des solidarités « inter générationnelles » ont pu se lier. Toutefois, la recherche suggère que les femmes de 35 à 45 ans sont susceptibles d'avoir des besoins particuliers auxquels le VTC, dans sa forme actuelle, ne répond pas nécessairement.
- Le fait que les femmes aient la possibilité d'essayer la mesure d'employabilité et celle de se retirer à tout moment, est un élément à conserver car il donne à ces femmes un sentiment de contrôle dont elles ont besoin,

pour « oser » s'engager. Incertaines d'elles-mêmes et souvent méfiante ou inquiète, cette disposition les rassure et les aide à commencer le processus de « mise en mouvement ». En cours de processus, elles apprécient ce qu'elles vivent et la probabilité d'interrompre la démarche diminue grandement. Mais la possibilité de se retirer demeure psychologiquement nécessaire.

- La possibilité de faire partie d'un groupe mixte pour certaines mesures et d'un groupe de femmes pour d'autres, semble être un élément d'intérêt; ainsi, être entre femmes pour VTC mais profiter d'activités avec Gsept, où on retrouve des hommes, est une bonne combinaison car certaines sont curieuses de savoir si « les hommes pensent cela aussi ou réagissent ainsi aussi? ». Par contre, l'inverse risquerait de nuire à l'intimité ou à la complicité requise pour que certaines gagnent en autonomie.
- La qualité et la compétence des intervenantes œuvrant dans le cadre des mesures d'employabilité sont reconnues par les participantes.
- Davantage d'alliances devraient être envisagées entre les divers organismes offrant des mesures d'employabilité, pour que les participantes à une mesure aient l'occasion de découvrir et d'utiliser les services d'un autre organisme, tant pour répondre à des besoins actuels que éventuels. Ainsi, par exemple, insérer dans le programme de VTC des plages horaires où les participantes rencontrent des intervenantes du Gsept ou d'un autre organisme, et inversement. L'un des avantages supplémentaires de cette stratégie, c'est la diffusion d'informations bien ciblées auprès de la population qu'elle tente de desservir. Les participants aux programmes sont alors autant de relayeurs d'information aux personnes de leur milieu qui pourraient bénéficier de l'un ou l'autre de ces organismes.

INTRODUCTION

La Conférence des élus (CRÉ) de la Capitale Nationale a une Entente spécifique en matière de condition féminine. Dans le cadre de cette entente, la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes a obtenu le mandat de réaliser une étude sur les facteurs qui influencent la participation des femmes de 35 ans et plus à des programmes et à des mesures d'employabilité dans la région de Charlevoix.

L'objectif de l'étude est de comprendre les freins à la participation des femmes de 35 ans et plus aux programmes et mesures d'employabilité offerts par les organismes communautaires et d'employabilité dans la région de Charlevoix. Ceci permettra a) de comprendre l'expérience et la réalité de ces femmes ayant utilisé des mesures b) de mieux cibler leurs besoins en formation c) d'améliorer l'offre des programmes et mesures d'employabilité des organismes de formation et des Centres de femmes de la région de Charlevoix d) d'identifier les actions qui pourraient être prises pour augmenter l'impact des mesures auprès de la clientèle visée. De plus, comprendre l'expérience de femmes éligibles mais n'ayant pas utilisé ces mesures, permettra d'explorer les conditions à mettre en place pour mieux répondre à leurs besoins et les inciter à utiliser les mesures.

Des échanges avec le Comité de pilotage du projet¹, ont donné lieu à des aménagements de sorte que le rapport qui suit contient quelques variations par rapport au projet initial. Les principaux ont été d'inclure des répondantes de 35 ans et + et de limiter le nombre de répondantes à 56 personnes, dont 4 qui n'ont pas utilisé de mesure d'employabilité. Les aléas du terrain justifient ces changements par rapport au projet initial.

Nous avons réalisé une étude qualitative car nous avons voulu explorer des dimensions peu documentées dans les études antérieures sur l'employabilité et reliées à la réalité particulière des femmes de la région excentrique retenue, notamment les réseaux sociaux, la situation personnelle, les expériences antérieures de programmes et mesures d'employabilité et les attitudes/croyances envers les possibilités d'emploi.

Ces explorations visent d'une part, à mieux comprendre la réalité des femmes afin que les organismes de formation et les Centres de femmes adaptent leur offre de formation aux besoins et aux réalités de ces femmes. Elles visent d'autre part à contribuer à une meilleure compréhension de l'employabilité des femmes des régions rurales et à contribuer à la recherche sur ce sujet au Québec.

Le rapport qui suit comprend les éléments suivants :

- Problématique et synthèse de la littérature sur l'employabilité
- Méthodologie de l'étude telle que réalisée.
- Caractéristiques des participantes au programme Vision Travail Charlevoix et analyse des obstacles et les difficultés qu'elles ont rencontrés
- Caractéristiques des participantes aux activités de l'organisme Gsept et analyse des obstacles et les difficultés qu'elles ont rencontrés
- Caractéristiques des femmes n'ayant pas participé à une mesure d'employabilité
- Analyse comparative des participantes, des difficultés et défis qu'elles rencontrent et de l'adéquation entre leurs particularités et les mesures étudiées
- Conclusion et recommandations

Ce rapport s'adresse à un public très diversifié et nous avons présumé que selon leurs intérêts, les lecteurs choisiront certains chapitres plutôt que d'autres. Ainsi par exemple, les organismes partenaires, Centre Femmes au Plurielles, Centre Femmes Charlevoix et Gsept, seront probablement davantage intéressés au chapitre des résultats qui traite des particularités de leur clientèle et son appréciation de l'expérience qu'elle retire de l'organisme. Par contre, certains pourraient être tentés par une lecture comparative de ces deux organisations; nous avons donc restructuré de la même façon, chacun des chapitres sur les résultats d'entrevues, soit les chapitres 3.1 et 3.2. Cette homogénéité de structure facilite le repérage de l'information; toutefois elle impose une certaine redondance qui est inévitable. Nous nous en excusons auprès des lecteurs.

¹ Les auteurs remercient les personnes suivantes de leurs commentaires sur des versions préliminaires du rapport : Ginette Bergevin (RGF), Céline Boily (MESS) , Hélène Dufour (Centre Femmes aux Plurielles Charlevoix), Diane Mailloux (Centre Femmes Charlevoix), Danielle Tremblay (CRÉ).

Il importe de rappeler ici que cette recherche qualitative a été réalisée auprès d'un petit nombre de répondantes et que nous ne prétendons aucunement que nos résultats puissent être généralisés à une population plus large sur ce territoire ou à une population analogue ailleurs. Une recherche qualitative ne permet pas de généraliser mais elle permet de mieux comprendre la complexité. Ce sont ces nuances et ces particularités que nous avons expliqué au second chapitre. D'autres enfin, seront curieux de connaître notre synthèse de la littérature pertinente et le cadre intégrateur qui a influencé le choix des aspects abordés dans cette étude. Le chapitre premier leur en donnera un bref aperçu.

Nous espérons que ces réflexions et analyses contribueront à une meilleure compréhension du défi de l'employabilité des femmes à faible revenu de 35 ans et plus et qu'elles inspireront de nouvelles avenues de réponse à leurs besoins.

1. PROBLÉMATIQUE ET BRÈVE SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE

Les individus présentent toutes sortes de caractéristiques qui les rendent plus ou moins attractifs sur le marché du travail et qui influencent leur capacité à trouver un emploi. Des politiques publiques peuvent être mises en place pour ajuster les individus aux exigences des emplois disponibles alors que d'autres concernent la création d'emplois ou la mise en place de conditions facilitantes dans le milieu pour permettre aux individus d'occuper un emploi (transport, gardiennage, etc.). Cette étude porte sur le premier type de politiques publiques, celles qui ciblent les compétences et les caractéristiques des individus sur le marché du travail ou pouvant entrer sur le marché du travail. Parmi celles-ci, notre intérêt porte plus spécifiquement sur certaines mesures mises en place pour favoriser le retour sur le marché du travail des femmes de 35 ans et plus, en particulier celles qui s'en sont absentes pour donner des soins à la famille ou qui ne l'ont jamais intégré, pour toutes sortes de raisons. Les mesures visées sont des mesures dites « d'employabilité ».

Ce qui suit est une synthèse des principaux éléments requis pour comprendre le contexte et le contenu de cette étude².

La première partie de cette revue de la littérature s'attarde à rendre visible le changement d'orientation politique amorcé suite à la réforme de la sécurité sociale. Il est ensuite question de la stratégie d'intégration au marché du travail favorisée par le gouvernement québécois. Elle est construite sur le concept d'employabilité qui vise à assurer l'adéquation entre le capital humain d'une personne et les besoins des entreprises. Puisque l'acquisition de compétences se révèle insuffisante à une intégration complète au marché du travail, une dimension complémentaire est considérée : le capital social. Nous traiterons donc aussi des types de réseaux sociaux entretenus par les femmes à faible revenu de même que de leurs implications en termes d'accès à l'emploi. Finalement, la dernière partie met en lumière la condition de ces femmes ainsi que les motifs évoqués justifiant un va-et-vient récurrent entre l'aide sociale et le marché du travail.

1.1. La réforme de la sécurité sociale canadienne

Enracinées dans les politiques libérales classiques prônées au 19^e siècle, les politiques gouvernementales actuelles s'inscrivent dans l'idéologie néolibérale. Aux prises avec un déficit budgétaire non négligeable et récurrent, le gouvernement fédéral canadien a modifié quelque peu l'orientation de son régime de sécurité sociale pendant les années 1990. Il a poursuivi une vision néolibérale dont le cœur s'articule autour d'un rationalisme économique. Il a notamment mis l'accent sur l'efficacité gouvernementale et la rentabilité (Baker et Tippin, 1999). L'examen de la complexité des motifs liés à ces modifications et l'influence des différents acteurs dépassent la portée de cette discussion. Toutefois, nous pouvons constater que le positionnement idéologique et politique a eu un effet important : une réforme majeure de la sécurité sociale.

Un nombre considérable de programmes gouvernementaux ont été touchés par cette réforme. L'assurance-chômage, l'aide sociale, la formation de la main-d'œuvre, l'enseignement postsecondaire ainsi que la prestation pour enfants ont été revus et redéfinis selon l'approche néolibérale. La poursuite d'une telle direction amena le gouvernement fédéral à continuer son désengagement à l'endroit de certaines de ses responsabilités antérieures tout en encourageant la prise de responsabilité individuelle et l'autonomie des acteurs (Martel, Laplante et Bernard, 2005).

Selon cette réforme, la réduction des indemnités versées aux sans emploi par un accès de plus en plus limité (MacDonald, 1999) a comme but premier d'inciter les chômeurs à s'éloigner de l'assistance sociale et à se tourner vers des stratégies alternatives (Laliberté, 1998, cité par Martel, Laplante et Bernard, 2005). La responsabilité d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail est alors renvoyée directement à l'individu. Cette vision se concrétise par le fort soutien aux mesures dites « actives » et au délaissement des mesures dites « passives » (Martel, Laplante et Bernard, 2005). Les stratégies actives sont celles qui incitent les chômeurs à investir dans leur propre potentiel et leur capital humain notamment par la formation. À l'opposé, les stratégies passives font particulièrement référence aux indemnités de chômage qui, dans une perspective néolibérale, sont vues comme renforçant la dépendance des prestataires vis-à-vis du système. En conséquence, selon cette idéologie, elles doivent être limitées au maximum. Ainsi, le régime est conçu pour qu'un individu qui entre dans le système ne s'y retrouve que pour une courte période, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'il puisse réintégrer un

² Une version plus complète de la revue de la littérature a été réalisée pour construire le cadre théorique de cette recherche; elle a été communiquée au comité de pilotage dans le premier rapport d'étape. Elle a depuis été synthétisée et publiée dans le mémoire de maîtrise de Marie Christine Dubois. Voir Marie Christine Dubois, *Les besoins des femmes dans les programmes québécois de projet préparatoire à l'emploi: L'offre des organisations communautaires*, essai de maîtrise MBA-gestion internationale, Faculté des Sciences de l'administration, Université Laval, 2009

emploi. Ce retour s'effectue généralement à travers le développement de l'employabilité. Les bénéfices sociaux sont alors considérés comme des privilèges plutôt que comme des droits acquis (Breitkreuz, 2005).

1.2. Stratégie d'intégration sur le marché du travail québécois

1.2.1. L'employabilité

Gazier (1998) est un auteur dont les travaux retracent très bien l'historique du concept d'employabilité. D'abord centré sur les caractéristiques personnelles des individus, une personne était assignée à l'une ou l'autre des deux catégories suivantes : « employable » ou « non employable ». Dans le premier cas, on réfère aux individus qui possèdent des capacités suffisantes pour travailler et qui en démontrent le désir. Dans le second cas, il est question des personnes qui sont dans une situation d'incapacité à être sur le marché du travail ou qui expriment le besoin (ou le désir) de s'en retirer. Cette vision dichotomique situe le concept aux extrémités d'un axe sans position intermédiaire. Cette représentation de l'employabilité se rattache aux politiques publiques québécoises antérieures aux années quatre-vingt-dix caractérisées par des programmes passifs.

Les dernières versions du concept d'employabilité relevées par Gazier (1998) sont davantage nuancées. Elles prennent leurs origines dans les années quatre-vingts pour être réellement développées au cours de la décennie suivante. Bien que ce courant conserve un accent sur l'individu, il englobe également des facteurs externes. L'employabilité d'une personne varie alors selon divers paramètres : les autres avec lesquels elle entre en compétition, les opportunités offertes dans sa quête d'emploi, le rôle des institutions et les règles imposées par les gouvernements.

À ce jour, le concept d'employabilité se rattache à une compréhension davantage holistique. McQuaid et Lindsay (2005) illustrent cette affirmation en mentionnant que :

« A person may not be able to get or take a job due to: personal factors such as a lack of suitable skills; and/or the lack of institutional infrastructure such as suitable childcare or transport in their area; and/or labour demand factors involving employer preferences » (McQuaid et Lindsay, 2005: 206-207)

Cette définition suggère que les barrières principales à l'employabilité peuvent être liées aux habiletés et aux caractéristiques personnelles des individus ou à ses conditions de vie, à des circonstances atténuantes ou à de multiples facteurs externes.

Cependant, les politiques gouvernementales québécoises d'aujourd'hui ont tendance à se centrer uniquement sur l'individu en lui octroyant l'entière responsabilité de sa situation actuelle. Elles poussent les chômeurs à se diriger vers les programmes de formation et d'éducation (Baker, 1996) comme moyen de développer leur employabilité (Simmons et al., 2007). Cette définition étroite de l'employabilité rappelle les premières définitions du concept. On focalise les efforts sur les habiletés, les compétences et les attributs de l'individu. De plus, notons que d'autres politiques publiques portent sur l'emploi et les facteurs externes, notamment sur le transport et les soins aux enfants.

La prochaine section brosse à grands traits la théorie du capital humain qui est une composante essentielle de l'approche néo-libérale. Celle-ci vise à accroître l'ensemble des habiletés, des compétences et des attributs des individus (Barrett, 2000; Hansen, 2007). Dans un second temps les implications de cette théorie en matière d'employabilité sont exposées.

1.2.2. Le capital humain

Développé par Becker (1964), le concept de capital humain renvoie aux diverses compétences qu'une personne peut développer et faire reconnaître comme ayant de la valeur sur le marché du travail. Certaines connaissances et attitudes sont générales et utiles dans un large éventail de situations. L'individu qui les développe peut donc les faire valoir auprès d'une diversité d'employeurs. Cela contribue à sa mobilité sur le marché du travail.

D'autres compétences répondent aux besoins spécifiques de certains employeurs ou de certains emplois. McQuaid et Lindsay (2005) proposent que l'employabilité repose sur un ensemble de facteurs individuels qui se rapprochent fortement de ceux considérés par la théorie du capital humain:

« **Employability skills and attributes can be seen as broadly covering the overlapping: essential attributes (basic social skills, reliability, etc.); personal competencies (diligence, motivation, confidence, etc.); basic transferable skills (including literacy and numeracy); key transferable skills (problem-solving, communication, adaptability, [...]); high-level skills (including self-management, [...]); qualifications and educational attainment; work knowledge-base (including work experience and occupational skills); and labour market attachment (current unemployment/employment duration, work history, etc.)** (McQuaid et Lindsay, 2005: 208)

L'accroissement du capital humain requiert donc des efforts de la part des individus eux-mêmes. Aucune de leurs compétences ne peut être acquise sans un investissement personnel. La création de capital humain résulte d'améliorations dans les habiletés et les capacités d'une personne. Les efforts investis permettent à la personne d'agir différemment (Coleman, 1988). Becker (1964) postule aussi que les individus provenant de milieux socioéconomiques distinctifs construisent leur capital humain différemment. Les possibilités de développement offertes aux personnes dépendent entre autres de leur environnement social, de l'influence des pairs et du contexte institutionnel au sein duquel elles évoluent au jour le jour (Laroche, Mérette et Ruggeri, 1999).

La littérature propose également un modèle qui comprend les habiletés innées comme les aptitudes et les talents (Laroche, Mérette et Ruggeri, 1999). Dès la naissance, chaque individu possède un potentiel intrinsèque qui lui permet d'acquérir, au cours de son développement, un certain nombre de compétences, moyennant une stimulation adéquate. Dans cette optique, la capacité à se développer serait en partie fonction de notre potentiel initial et du milieu dans lequel se développe l'individu.

Si le capital humain peut être développé, il peut également se détériorer. L'inactivité professionnelle des personnes ou leur sous-emploi entraîne une dépréciation de leurs compétences. Plusieurs chercheurs (Barrett, 1994; Duclos et al., 1996, cité par Lévesque et White, 2001) soutiennent l'hypothèse que « la valeur du capital humain diminue avec la durée du séjour à l'aide sociale » (Lévesque et White, 2001: 186) parce qu'il se dégrade avec l'inactivité professionnelle. Cette constatation soutenue par Lévesque et White (2001) diverge de la première définition de Becker, concernant le capital humain. Le postulat de départ de Becker était à l'effet que les efforts fournis par un individu pour obtenir un diplôme par exemple, engendraient nécessairement une amélioration de son capital humain, et que tout individu obtenant le même diplôme allait toucher la même rentabilité de son investissement. On sait désormais qu'il n'en est rien. Non seulement un capital humain peut se détériorer, mais on sait aussi que sa rentabilité varie entre les individus et que dans certains cas, les investissements en capital humain n'apportent pas ou peu d'avantages sur le marché du travail. Estimée encore aujourd'hui par certains chercheurs, la théorie du capital humain est la base de nombreuses études. S'appuyant sur celle-ci ; Hansen (2007) soutient que plus une personne est éduquée, plus elle possède de capital humain.

Lévesque et White (2001) stipulent que la valeur du capital humain n'est pas intrinsèque, mais qu'elle réside dans l'échange sur le marché du travail de ses différentes composantes (habiletés, attributs, compétences) contre une rémunération. Le diplôme obtenu n'est qu'une composante parmi d'autres du capital humain et il n'a en soi aucune valeur absolue. La valeur résulte donc d'une « transaction » sur le marché du travail, où une offre et une demande se rencontrent. Cette approche s'inscrit par ailleurs dans une vision économiste du concept, selon laquelle, disposer de connaissances et de compétences qui ne trouvent pas preneur, n'a pas plus de valeur que de ne pas disposer de ces connaissances et compétences. Ainsi, le capital humain pertinent ou qui a une valeur ne serait que celui qui est utilisé dans le cadre d'un emploi. De plus, l'âge aurait notamment pour effet de diminuer la valeur de l'investissement dans la constitution d'un capital humain (Tremblay, 2004), ceci en raison du nombre plus réduit d'années dont dispose un individu pour faire fructifier son capital.

Cette idée de valorisation du capital humain et des investissements sous-jacents met en lumière certaines limites des programmes de développement de l'employabilité. En mettant exclusivement l'accent sur l'acquisition de compétences génériques des prestataires, ces programmes négligent leur valorisation (Lévesque et White, 2001). Dans la perspective économiste, l'usage par le marché du travail de ces compétences est le seul processus qui permette d'accorder une valeur à la formation ou à la compétence. De plus, les programmes complémentaires tels que les emplois subventionnés,

ne peuvent atteindre un succès complet parce qu'ils s'inscrivent dans un cadre irrégulier de travail ; leurs exigences, les balises de l'emploi et son soutien diffèrent des « emplois ordinaires » et ils ne répondent pas aux lois du marché usuel. Pour que le capital humain soit pleinement valorisé, la participation au marché du travail par les bénéficiaires doit être intégrée dans un cadre normal sans intervention ou mesure spéciale (Lévesque et White, 2001) ; dans leur logique, la seule preuve de l'employabilité est l'intégration en emploi, sur le marché « normal » du travail.

La section suivante s'intéresse au capital social qui est perçu comme le complément essentiel au capital humain dans le développement de l'employabilité d'une personne. Il sera notamment question de l'importance des réseaux dans l'insertion professionnelle.

1.2.3. Le capital social

Ce concept renvoie dans un sens large au nombre de liens sociaux ainsi qu'au statut social des contacts dans les divers réseaux des individus (Green et Rodgers, 2001). Le capital social est par sa définition un levier important à l'insertion en emploi. D'ailleurs, certains types d'emploi, pour diverses raisons, auraient tendance à être comblés grâce à l'utilisation des réseaux sociaux. Les emplois à faible rémunération et les emplois non professionnels seraient souvent comblés par le biais de références fournies par des employés (Holzer, 1997; Marsden, 2001).

Plusieurs recherches s'intéressent fortement au soutien social que peut fournir les réseaux sociaux de même qu'à l'utilité de ces derniers dans la recherche d'emploi et l'obtention d'un statut sur le marché du travail. Deux approches peuvent être distinguées dans la littérature quant aux effets des réseaux sociaux sur l'insertion professionnelle : (1) les réseaux sociaux représentent des diffuseurs d'information (Granovetter, 1973); (2) les réseaux sociaux sont des réservoirs de ressources (Stoloff, Glanville et Bienenstock, 1999). En diffusant l'information, les réseaux sociaux permettent aux chômeurs, par exemple, de découvrir des opportunités d'emploi dans leur environnement. En tant que réservoir de ressources, ils procurent le soutien nécessaire à l'intégration sur le marché du travail.

Dans leur quête de soutien, les personnes à faible revenu se tournent d'abord spontanément vers leur réseau social immédiat (Bauer, Braun et Olson, 2000). Les amis et la famille constituent des ressources de premier recours contrairement à l'assistance relevant du secteur public tels que les programmes rattachés à l'aide sociale. L'utilisation d'un réseau davantage informel est donc déterminante. Toutefois, ce réseau n'accroît pas suffisamment le capital social d'une personne pour l'intégrer complètement au marché, d'autant plus que les réseaux sociaux reprennent souvent la stratification sociale et que par conséquent, les personnes défavorisées socialement sont davantage susceptibles de compter dans leur réseau des personnes moins favorisées. Un tel réseau offre donc moins d'information et d'accès au marché du travail primaire, là où se retrouvent les emplois permanents et mieux payés.

De plus, la famille et les amis partagent les mêmes attitudes, les mêmes croyances, les mêmes habitudes, ce qui ne permet pas l'entrée de nouvelles informations dans le réseau (Liu et Duff, 1972). Dans cet ordre d'idées, Liu et Duff (1972) ont illustré l'utilisation que font les femmes de leurs réseaux sociaux et ils ont souligné dans leurs recherches, l'importance de posséder des liens dits hétérophiles. Ceux-ci sont construits entre des personnes différentes qui possèdent un bassin de ressources différent lui aussi. Dans le but de stimuler l'entrée d'informations nouvelles, Lin et Dumin (1986) proposent entre autres, de mettre les groupes de femmes en présence d'hommes.

Coleman (1988) stipule que le capital social représenté par la famille n'est pas suffisant dans la création de capital humain. Il affirme que la communauté y joue également un rôle considérable. D'ailleurs, la communauté a été utilisée comme un moyen d'élargir les réseaux sociaux des personnes intégrées (White, 1994) par l'octroi de programmes en employabilité via les organismes communautaires. Certaines recherches suggèrent que les organismes dont l'offre de service comprend des programmes liés à l'aide sociale favorisent le tissage de liens sociaux (Green et Rodgers, 2001). Par exemple, les femmes à faible revenu à travers de telles institutions seraient en mesure de créer des relations d'affiliation avec d'autres femmes et ainsi accroître leur soutien social et par extension leur capital social.

Ces organisations offrent effectivement un espace de discussions et de rencontres (White, 1994) permettant aux participants d'accéder à un soutien émotionnel donné par des pairs, caractérisé par le développement d'une amitié. Ce type de soutien appelé « soft capital social » est plus susceptible de survenir dans les réseaux sociaux composés uniquement de femmes (Moore, 1990; Hetty van Emmerik, 2006). Il représente un soutien moral adéquat aux personnes participantes, en leur démontrant qu'elles ne sont pas seules dans leur situation ; de ce fait même, il renforce leur estime de soi souvent mise à risque par leur réalité quotidienne (White, 1994).

Néanmoins, il y a scission parmi les auteurs quant à la valeur réelle de ces réseaux pour les bénéficiaires. Lévesque et White (2001) ont conclu que « la présence d'organismes a un effet négatif sur la probabilité de faire partie du groupe en insertion » (Lévesque et White, 2001: 188) parce que ce type de réseau met en présence des personnes dont la condition est très similaire. Celles-ci expriment les mêmes besoins de soutien et par conséquent elles sont incapables de se procurer mutuellement un support social suffisant pour sortir de l'aide sociale. Il faut comprendre de leur résultat, que l'intégration dans un réseau communautaire ne représente pas une garantie d'une intégration dans la société en générale. Au contraire, l'intégration se limite au secteur communautaire qui est lui-même souvent estimé comme marginal (White, 1994).

Pour soutenir leur résultat, Lévesque et White (2001) soulèvent l'idée que la participation à des organismes communautaires est celle de personnes dont le profil socio-économique est très semblable. Une organisation dont la clientèle est majoritairement constituée de femmes à faible revenu mettra en contact des femmes à faible revenu avec des femmes de conditions semblables. Les personnes en présence expriment les mêmes besoins de soutien et ne peuvent pas se procurer mutuellement un support social suffisant à la sortie de l'aide sociale. Il y a une situation de collaboration et d'appui affectif, mais ces apports sont insuffisants à l'intégration des personnes marginalisées dans la société. Yakubovich, (2005) stipule également que les personnes sans emploi offrent une aide limitée dans l'insertion professionnelle d'un pair. La création de liens sociaux entre ces personnes ne constitue pas un levier influent dans les démarches d'intégration au marché du travail en raison de leur faible influence dans la communauté. À l'extrême, il a été avancé qu'en ce qui concerne les femmes dans une condition de pauvreté, un large réseau de personnes similaires peut conduire à une augmentation appréciable du stress vécu (Belle, 1982, cité par, Green et Rodgers, 2001) et par ce fait conduire à des problèmes psychologiques ; il peut même décourager et réduire la confiance que la situation peut s'améliorer, puisque la personne est entourée d'individus dont la situation est peu désirable.

De plus, Collins (2005) a mis de l'avant, dans une recherche auprès de femmes à faible revenu dans le domaine communautaire, que celles-ci, bien qu'elles collaborent entres-elles, ne s'accordent pas toujours leur confiance. L'atmosphère de méfiance régnant entre certaines des participantes de la population à l'étude a grandement réduit le potentiel de son échantillon. Quelques participantes se sont montrées ouvertes vis-à-vis des personnes ayant des responsabilités tel qu'un animateur ou un chercheur, mais elles semblaient adopter un comportement inverse envers leurs pairs. Du point de vue de ces participantes, leurs collègues n'ont pas à connaître certains renseignements ni certaines informations qu'elles estiment confidentiels. L'occasion de créer un réseau de soutien dans le secteur communautaire est donc également limitée par la bonne volonté des individus eux-mêmes et leur degré de confiance personnelle et mutuelle.

Les recherches précédentes démontrent l'impasse sur laquelle débouchent les réseaux sociaux personnels et communautaires en matière d'intégration à l'emploi. Proposée par Granovetter (1973), la théorie des liens faibles explique cette incapacité. Elle stipule que le réseau social d'un individu est composé de deux types de liens : (1) des liens faibles et (2) des liens forts. Les premiers impliquent peu de contacts entre les individus. Il s'agit de personnes qualifiées de « simples connaissances ». À l'opposé, les seconds impliquent des interactions fréquentes entre les personnes. Ce sont les amis, la famille, le voisinage ou les collègues de travail.

Les individus bien positionnés pour s'intégrer en emploi sont ceux qui possèdent dans leur réseau plusieurs liens faibles (Granovetter, 1973), puisque l'environnement dans lequel la personne centrale et ses connaissances évoluent diffère. De plus, Lin et Dumin (1986) suggèrent que plus la position sociale de la personne centrale est basse (dans la hiérarchie sociale), plus le rôle des liens faibles devient important dans l'atteinte d'un statut social supérieur. Dans ce sens, l'utilité des liens relationnels entretenus par un individu dépend du statut social des personnes avec lesquelles ces liens ont été tissés (Lin, Vaughn et Ensel, 1981). L'utilité du lien est plus grande si la personne avec qui on a un lien, a un statut social supérieur ; le premier individu peut alors profiter des informations et du réseau supérieur de la seconde. Selon la théorie de Granovetter (1973), la mise en contact de femmes à faible revenu avec des femmes à faible revenu au sein d'un espace communautaire consiste à créer des liens forts. Les retombées limitées de ce type de liens, comparativement aux liens faibles, expliquent en partie les échecs d'intégration de ces femmes sur le marché du travail. Cet auteur suggère qu'il est plus favorable d'élargir leur réseau social en incluant les individus provenant d'autres milieux. Les liens faibles ainsi établis seront une source d'opportunités à exploiter (Crowell, 2004). Les avantages spécifiques de ce type de liens sociaux sont de nature diverse. Yakubovich (2005) mentionne notamment qu'ils ont la capacité de donner accès à de l'information pertinente et non redondante au moment désiré et celle d'influencer directement les employeurs.

Dans une optique différente, Korpi, (2001) dans une étude menée en Suède sur les réseaux sociaux, obtient des résultats quelque peu divergents de ceux énoncés par Granovetter (1973). Selon lui, il n'y aurait pas de distinction entre les liens forts et les liens faibles quant à la probabilité de trouver un emploi. Il avance que l'étendue du réseau social est l'élément qui a un impact direct sur l'insertion professionnelle. Plus le réseau personnel d'un individu comporte de liens sociaux, plus cet individu voit ses chances de trouver un emploi augmenter. Il a même démontré que pour une personne sans emploi; le nombre de liens sociaux contactés pour la recherche d'emploi a le même effet que le nombre d'employeurs contactés directement sur une période de temps identique.

Les programmes de formation en employabilité offerts par les organisations communautaires favorisent donc la création de liens forts. Dans le cadre de ces programmes, les personnes à faible revenu sont mises en présence les unes avec les autres sans avoir l'opportunité de créer des liens faibles avec des personnes différentes d'elles ; de tels liens faibles seraient davantage bénéfiques à l'intégration au marché du travail. Il convient donc de poser un regard sur la réalité des femmes à faible revenu regroupées au sein de programmes de formation en employabilité. La prochaine section traite des conditions dans lesquelles évoluent ces femmes et elle s'attarde à expliquer le cercle vicieux, formé des passages récurrents entre l'emploi et l'aide sociale qu'elles vivent.

1.3. Les femmes à faible revenu

Les études recensées portant sur les femmes à faible revenu ont majoritairement utilisé comme échantillon des femmes bénéficiaires de l'aide sociale. La condition de ces dernières servira donc de modèle pour apprécier la condition générale des femmes de cette étude. Il sera ensuite question de la justification donnée par ces femmes au maintien de leur condition.

1.3.1. La condition des femmes bénéficiaires de l'aide sociale

La littérature propose que les femmes sur l'aide sociale sont conscientes de leur statut ainsi que des stéréotypes qui leurs sont associés (Secombe, James et Walters, 1998). Elles sont notamment perçues comme paresseuses (Power, 2005) : si elles ne travaillent pas, on considère que c'est qu'elles ne désirent pas travailler. Cependant, certaines recherches démontrent une volonté contraire de la part de ces femmes en affirmant que la plupart poursuivent comme objectif d'intégrer un jour le marché du travail (Baker et Tippin, 2002). Elles perçoivent ce marché comme une opportunité de réalisation personnelle et l'opportunité de détenir une plus grande liberté (Roy, Tubbs et Burton, 2004). D'ailleurs, le manque de liberté de ces femmes est un constat qui ressort dans les résultats de certaines recherches. Premièrement, celles-ci mentionnent le sentiment de surveillance étroite que des femmes ressentent en étant sur l'aide sociale (Power, 2005; Collins 2005). Ces femmes ont l'impression que le contrôle de leur vie leur échappe. De plus, le manque de temps pour assumer l'ensemble des responsabilités dont elles doivent s'acquitter renforce leur sentiment d'étouffement (Roy, Tubbs et Burton, 2004). Le manque de ressources avec lequel ces femmes doivent conjuguer réduit leurs options quant aux routines à instaurer dans la cellule familiale et à l'emploi de leur propre temps.

D'autres stéréotypes sont aussi associés à la condition de bénéficiaire de l'aide sociale. En dehors de la paresse, les femmes sans-emploi sont perçues comme étant des utilisatrices de drogues, étant non éduquées, étant démotivées, ou encore faisant preuve de comportements jugés irresponsables (Secombe, James et Walters, 1998; Power 2005). Comme stratégie de défense contre ces préjugés et stéréotypes, certaines femmes essaient de se dissimuler dans la classe moyenne de diverses façons, notamment en achetant des articles de valeur tels que des vêtements de marque (Secombe, James et Walters, 1998). Elles ont généralement honte de leur situation (Collins, 2005), ce qui explique leur désir de se confondre dans la masse.

La condition économique et sociale de la majorité des femmes à faible revenu engendre des répercussions physiques et psychologiques chez elles (Roy, Tubbs et Burton, 2004). L'anxiété et le stress chronique font partie intégrante de leur vie. Certaines rapportent vivre des épisodes de dépression (Power, 2005). Tout un chacun est susceptible de vivre des épisodes de stress intense à un moment ou à un autre de sa vie. Par exemple, la perte d'un être cher engendre un tel état émotionnel. Toutefois, dans le cas des femmes à faible revenu, leur condition de pauvreté perdure dans le temps ; cette condition crée un stress constant dont les effets sont beaucoup plus pervers. Ennis, Hobfoll et Schröder (2000) ont démontré que cet état psychologique engendre à son tour des conséquences au niveau physique. En vivant constamment une situation de stress, les femmes feront de l'insomnie. Dans certains cas, la malnutrition due au manque d'argent affaiblit également leur résistance physique. De même, le peu de temps dont elles disposent pour prendre soin d'elles a des conséquences néfastes sur leur corps et leur estime d'elles-mêmes.

Certaines femmes sur l'aide sociale justifient leur condition au moyen d'arguments similaires d'une femme à une autre. Majoritairement ce sont des causes externes dues à la structure sociale qui sont mentionnées comme contraignantes. Elles réfèrent au manque d'emplois et de garderies, à un système de transport inadéquat de même qu'à des problèmes sociétaux plus profonds tels que le sexisme et la discrimination sur le marché du travail (Seccombe, James et Walters, 1998). Certaines femmes bénéficiaires de l'aide sociale se dissocient des autres femmes évoluant dans des conditions similaires en proposant que des « clear distinctions were drawn between « me » and « them » » (Seccombe, James et Walters, 1998: 855), les autres femmes sur l'aide sociale étant vues de façon moins favorables que l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et de leurs conditions. Il semble que ces femmes sous-estiment l'influence des facteurs externes sur la condition des autres bénéficiaires de l'aide sociale et qu'elles surestiment les causes personnelles. Certaines bénéficiaires utilisent donc des causes externes afin de justifier leur propre condition et non celle de leurs pairs. En effet, elles expliquent leur situation par le manque de garderie, mais elles justifient la présence d'une autre femme sur l'aide sociale par des stéréotypes tel que la paresse. Ces constats sont consistants avec la théorie de l'attribution, ou l'erreur d'attribution fondamentale, selon laquelle on excuse ses insuccès par des facteurs externes à soi, et ses succès par des facteurs internes à soi, alors que dans le cas des autres, les attributions sont inverses : on attribue leurs insuccès à des facteurs internes et leurs succès à des facteurs externes. Seccombe, James et Walters (1998) expliquent leur compréhension de ce constat en ces termes :

« Our respondents assigned individual traits or dispositions to other women to explain their use of welfare, [...] Yet, when comes to explaining their own behaviour, they are likely to attribute it to structural or situational causes that are beyond their control ». (Seccombe, James et Walters, 1998: 862)

Il est d'ailleurs suggéré dans la littérature que les personnes qui perçoivent leur environnement comme proposant peu d'options ont tendance à croire qu'elles n'ont pas les moyens de changer par elles-mêmes leur situation (Gottschalk, 2005). Selon cette idée, celles-ci pensent qu'il y a peu d'actions à entreprendre dont elles détiennent le contrôle pour améliorer leur sort. Cette croyance est alimentée par le fait qu'elles n'ont pas des compétences très étendues pouvant être mises à profit (Gottschalk, 2005). Elles justifient alors la stagnation de leur condition en partie par leur faible niveau de capital humain. Dans les cas où les bénéficiaires adoptent une attitude fataliste, elles concluent sans autre préambule qu'elles sont traitées de façon injuste (Gottschalk, 2005). Un rapprochement étroit s'établit avec le manque de liberté exprimé par nombre de femmes. Une personne qui a le sentiment de ne pas avoir de liberté se sent gouvernée par son environnement extérieur. Il en résulte un sentiment de non contrôle qui la dissuade de poser des actions pouvant briser le cercle vicieux.

La condition des femmes à faible revenu les amène dans un va-et-vient incessant entre l'emploi et l'aide sociale. La prochaine section expose les types d'emplois occupés par ces femmes et les facteurs qui les incitent à ensuite se retirer du marché du travail.

1.3.2. Facteurs explicatifs d'un retour sur l'aide sociale

Des recherches sont parvenues à conclure que des formations en employabilité réduisaient chez les femmes la période de temps transitoire entre le chômage et la situation d'emploi (Eberwein, Ham et Lalonde, 1997; Barrett, 2000). Néanmoins, certaines femmes doutent de la finalité sur laquelle débouchent ces formations ainsi que sur la congruence entre celles-ci et leurs besoins (Baker et Tippin, 2002).

Des études suggèrent que, même dans le cas où un participant à un programme de développement de l'employabilité s'insère dans le marché du travail, il ne parviendra pas à obtenir une stabilité d'emploi lui procurant une sécurité économique suffisante. Dans ce sens, diverses recherches montrent que malgré l'augmentation du revenu d'emploi des femmes ayant accru leur capital humain par le biais de formations, ces femmes demeurent souvent sous le seuil de pauvreté (Edin et Lein, 1997, cité par, Baker et Tippin, 2002; Cancian et Meyer, 2000). Cette condition s'explique notamment par l'accroissement des dépenses liées au maintien en emploi (Torjman, 2000; Breitzkreuz, 2005) et par la faible rémunération de ces emplois.

De plus, la littérature s'accorde pour affirmer que les programmes d'employabilité mènent à des emplois à temps partiel, à des emplois temporaires, à des emplois à faible revenu et finalement elle conclut sur le constat qu'ils débouchent tous sur la précarité (Gorlick et Brethour, 1998; McFarland et Mullaly, 1996; Shillington 1998, cité par, Breitreuz, 2005). Dans cet ordre d'idées, Cancian et Meyer (2000) ont analysé la relation entre le travail et l'auto-suffisance économique de femmes ayant quitté l'aide sociale depuis cinq ans aux États-Unis. Leurs résultats concluent que moins de 5% des personnes étudiées ont occupé un emploi à temps plein pendant la totalité de ces cinq années et que 60% ne sont parvenues à aucun moment à se positionner dans un poste à temps plein. L'impossibilité des femmes à obtenir et à conserver un emploi à temps plein pourrait être associée à leur exigence de flexibilité due à des obligations familiales. Cette exigence se traduit notamment par le besoin d'horaires de travail adaptables (Baker et Tippin, 2002), ce que peu d'entreprises offrent.

Les auteurs s'accordent pour dire que le fait en lui-même d'être employé ne garanti pas l'auto-suffisance économique. Torjman (2000) avance aussi le fait que les différents programmes d'employabilité visent le plus souvent à sortir un bénéficiaire du réseau de l'aide sociale en l'intégrant au marché du travail le plus rapidement possible sans égard à la condition dans laquelle il sera transféré. Cette idée que l'auteur appelle « Work first » présume que tous les emplois sont de bons emplois, ce qui n'est pas juste. De ce point de vue, la façon la plus optimale d'obtenir le succès sur le marché du travail est de simplement l'intégrer peu importe les coûts et la situation engendrée. Les femmes à faible revenu seraient en quelque sorte poussées hâtivement dans des emplois précaires ne correspondant pas nécessairement à leurs besoins, comme si avoir n'importe quel emploi était préférable à n'occuper aucun emploi. La conséquence d'un tel raisonnement sera probablement le retrait de l'emploi à plus ou moins court terme.

D'autres déterminants influençant la sortie des femmes de l'aide sociale vers l'intégration au marché du travail de même que ceux la limitant ont été grandement abordés dans la littérature. Plusieurs facteurs personnels ont été étudiés. En ce qui se rapporte à la cellule familiale, la présence d'un conjoint favoriserait la sortie de l'aide sociale, alors que la présence d'enfants en bas âge l'affecterait négativement (Barrett, 2000). Les recherches de Hansen (2007) ont porté sur des personnes monoparentales bénéficiant de l'aide sociale canadienne et elles ont démontré qu'environ 50% des répondants sont retournés au moins une fois sur l'aide sociale sur une période de six ans. Les charges qui sont associées aux soins des enfants et à l'entretien du foyer familial sont souvent considérables (Roy, Tubbs et Burton, 2004) mais peu valorisées dans la société ; elles sont assumées majoritairement par les femmes. Nombre de femmes délaissent leur emploi parce qu'elles craignent que leurs enfants ne reçoivent pas de soins adéquats (Seccombe, James et Walters, 1998; Breitreuz, 2005) ou encore elles n'ont simplement plus accès à une garderie (Breitreuz, 2005). Ce supplément de responsabilités, lié à la répartition sexuelle des rôles sociaux réduit les chances des femmes d'intégrer de façon durable le marché du travail. En ce qui se rapporte à la formation à l'employabilité, il est aussi proposé qu'elle n'offre pas une compréhension assez soutenue des responsabilités familiales des femmes tout comme le fait le marché du travail d'aujourd'hui (Neysmith et Reitsma-Street, 2005).

L'ensemble des constats apportés dans la littérature permet de dégager certaines conclusions. Dans un premier temps, la section suivante synthétise les idées fortes énoncées, et dans un second temps, elle identifie la question centrale de cette recherche.

1.3.3. Synthèse et question de recherche

La littérature présentée précédemment démontre que le concept d'employabilité réfère principalement aux actions prises pour que l'individu développe les savoirs, savoir-faire et attitudes qui le rendent plus attrayant sur le marché du travail. Ces savoirs sont fragiles ; ils doivent être mis à jour si les besoins des entreprises changent ou si l'individu n'a pas participé au marché du travail pour une période. En effet, l'inactivité professionnelle prolongée des femmes entraîne une perte de leurs compétences, aux yeux du marché du travail et d'employeurs potentiels, mais aussi, possiblement, à leurs propres yeux. Il semble de plus que les compétences que quelqu'un a développées, par exemple, lors de sa participation à des formations n'ont de valeur, aux yeux de certains, que si elles sont appliquées dans le cadre d'un emploi.

Ces études concluent à l'incapacité de ces formations à intégrer entièrement les femmes au marché du travail. Dans ce sens, l'existence d'un réseau social élargi est déterminante. La famille, les amis et les réseaux communautaires sont indispensables à l'offre d'un soutien affectif, logistique et matériel. Cependant, ils peuvent limiter l'intégration en emploi des femmes à faible revenu en raison des grandes similarités entre les personnes mises en présence et par conséquent, le peu d'informations nouvelles dans le réseau. La condition des femmes à l'étude est caractérisée par une liberté limitée et

par de nombreuses contraintes. Nous nous sommes donc intéressées à la croyance qu'ont ces femmes, en leur capacité d'influencer leur situation. C'est leur attitude par rapport à « leur niveau de contrôle ». Le contrôle interne-externe est une variable qui permet d'apprécier si les répondantes croient que ce qui leur arrive ou les situations où elles se trouvent dépendent d'elles-mêmes (facteurs internes) ou de facteurs externes. Il est aujourd'hui reconnu que cette caractéristique de la personnalité est assez stable dans le temps³. Ainsi, la croyance que l'on a à l'effet que l'on a – ou non – un certain contrôle sur ce qui nous arrive influencera les actions prises pour influencer sa vie ou sa situation. Le comportement des répondantes différerait donc en fonction du niveau de contrôle interne ou externe qu'elles croient avoir sur ce qui leurs arrive. De plus, certains facteurs amènent ces femmes à demeurer sur l'aide sociale. Les plus déterminants se rapportent à l'insuffisance du revenu d'emploi, à la précarité des emplois ainsi qu'à la garde et aux soins des enfants en bas âge.

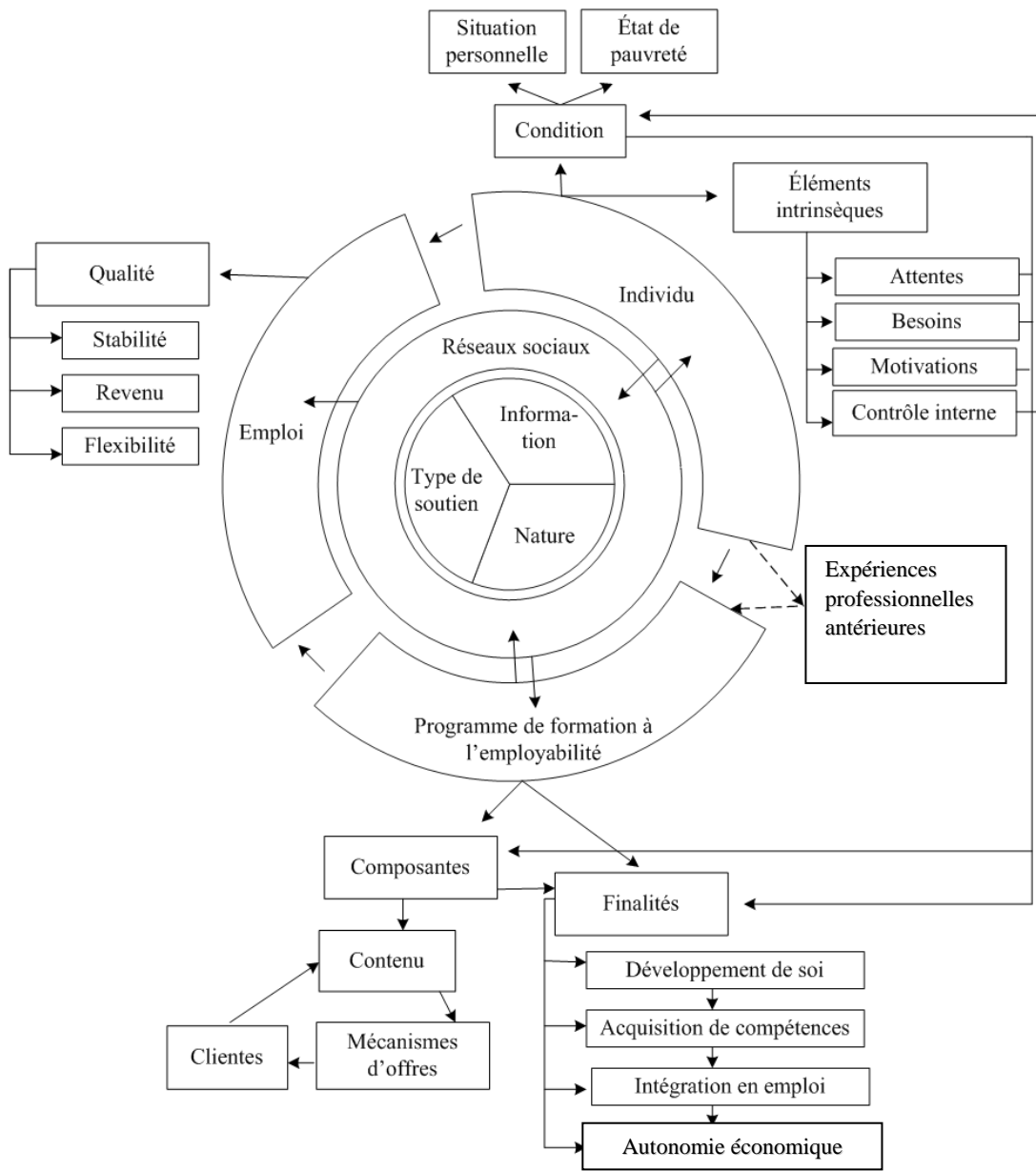
³ Maltby, J., L. Day et A. Macaskill (2007). "Personality, Individual Differences and Intelligence." London, Pearson Education.

L'ensemble des constats présentés dans la revue de la littérature est schématisé par le cadre conceptuel présenté par la figure 1 à la page suivante.

Les études répertoriées ne suggèrent pas de piste d'amélioration à apporter aux programmes de formation en employabilité, afin d'accroître la participation de la clientèle ciblée. De plus, aucune ne semble s'être intéressée aux femmes ne respectant pas les critères d'admissibilité à l'aide sociale, mais pouvant néanmoins profiter des formations en employabilités offertes. Il apparaît donc pertinent de s'interroger sur ces aspects peu couverts par la littérature.

Considérant les objectifs de la présente recherche et les limites de la revue de littérature présentées précédemment, la question de recherche suivante est posée: Comment les programmes d'employabilité pourraient-ils davantage répondre aux besoins et aux réalités des femmes vivant à l'extérieur des grands centres?

FIGURE 1 : CADRE CONCEPTUEL



2. MÉTHODOLOGIE

Dans cette section nous présentons la méthodologie retenue pour cette recherche. Après avoir justifié le choix d'une approche qualitative et de la population retenue, nous expliquerons notre stratégie d'échantillonnage. Nous aborderons ensuite, la collecte de données de même que la démarche d'analyse employée.

2.1. Une approche qualitative

Nous avons privilégié réaliser une étude qualitative pour mieux comprendre la situation des femmes visées par les mesures d'employabilité, dans sa complexité et explorer dans leurs nuances, les relations entre divers aspects du phénomène. Nous reconnaissons d'emblée que la réalité de ces femmes est complexe, que nous la connaissons mal et que ses multiples dimensions sont difficiles à contrôler. L'approche qualitative est appropriée pour une telle situation (Griffiths, 1999; Miles et Huberman, 1994; Yin, 1994, cité par, Randall, Cox et Griffiths, 2007)

Nous voulons aussi donner une « voix » aux participantes qui peuvent ainsi révéler à l'investigatrice, et ce faisant à elles-mêmes, leur réalité, dans le cadre de l'échange qui survient. Grâce à l'interaction entre la répondante et l'intervieweuse, la recherche qualitative « produit des effets permettant aux participants d'élargir leurs points de vue, de mieux se connaître et de développer le sentiment de pouvoir agir sur soi et sur le monde. » (Manning, 1997; Savoie-Zajc, 2000, cité par, Anadón, 2006: 13). La recherche qualitative permet donc une certaine valorisation des participantes à l'étude. Elle s'attarde notamment à explorer avec elles leurs expériences et leurs nuances. Elle pousse également plus loin ses effets en renforçant chez les personnes impliquées, leur potentiel et en les amenant à être conscientes de leurs propres capacités (Anadón, 2006). C'est une façon de redonner aux participantes et à leur milieu. En échangeant sur leur expérience et leur cheminement personnel, les répondantes peuvent être amenées à prendre conscience de changements en elles-mêmes ou dans leurs conditions, suite à leur participation aux mesures d'employabilité (Vision Travail Charlevoix et celles offertes par le Gsept). La reconnaissance de leurs progrès peuvent aussi les motiver à poursuivre leur développement.

Cette recherche a également une dimension exploratoire car elle vise à mieux comprendre non seulement le contenu et la structure de la mesure d'employabilité étudiée, mais également le contexte dans lequel elle s'insère (Randall, Cox et Griffiths, 2007), c'est-à-dire, la réalité de la vie quotidienne et des obligations des femmes. Une approche qualitative permet de s'ajuster à la complexité des phénomènes humains et sociaux. Le manque de recherches antérieures portant sur l'adéquation entre les programmes d'employabilité et les besoins de la clientèle a été constaté dans la littérature étudiée. Compte tenu de cette réalité et du fait qu'aucune des études répertoriées n'a été construite à partir d'un cadre théorique explicite, l'utilisation d'une approche exploratoire est favorisée (Miles et Huberman, 2003; Rao et Perry, 2003).

Cette étude vise également à préciser certains aspects méthodologiques. Les participantes à l'étude sont considérées difficiles à rejoindre et à recruter, en particulier les femmes éligibles mais n'utilisant pas les mesures d'employabilité. Nous testons donc aussi une stratégie pour leur recrutement. Elle est précisée dans la prochaine section.

Dans les circonstances, la méthode de recherche employée est celle d'entrevues individuelles semi-structurées portant sur les divers aspects du cadre conceptuel retenu.

2.2. Une recherche collaborative

L'étude a été réalisée en collaboration avec deux centres de femmes: Le Centre Femmes aux Plurielles de la Malbaie et Le Centre de Femmes de Baie-Saint-Paul. Ces centres éprouvent des difficultés à recruter des participantes pour un programme lié à une mesure d'employabilité spécifique : « Vision Travail Charlevoix ». Par conséquent, les intervenantes des centres sont intéressées à comprendre de quelles façons ce projet préparatoire à l'emploi (PPE) répond aux besoins et aspirations des participantes actuelles et comment il pourrait davantage répondre aux besoins et aux réalités de leurs clientes potentielles. Une entente de collaboration a donc été signée. Leurs représentantes participent au comité de pilotage du projet.

Le petit nombre de participantes à la mesure « VTC » au cours des années de référence, nous a amené à rechercher la collaboration d'un autre organisme qui offre d'autres mesures d'employabilité. Le Gsept a été retenu et il a accepté de transmettre une lettre d'invitation à participer.

Le plan d'analyse des résultats de l'enquête prévoit réaliser des analyses distinctes pour chacun des organismes, afin qu'ils bénéficient directement des résultats de la recherche. Les deux organismes recevront une copie du rapport global et la chercheuse principale en fera une présentation et répondra à leurs questions.

2.3. Population à l'étude et recrutement des participantes

Les mesures d'employabilité sont diverses ; certaines visent la « mise en mouvement » des personnes vers le marché du travail, alors que d'autres visent l'acquisition de compétences directement utiles pour trouver un emploi ou pour occuper un emploi. Par conséquent, les personnes visées par ces deux types de mesures risquent d'être différentes.

Notre étude a donc porté sur trois sous-groupes de répondantes : a) les participantes à VTC au cours des deux années précédant l'enquête, b) les participantes aux mesures d'employabilité de Gsept et c) les femmes éligibles, comparables mais qui n'ont pas participé à de telles mesures. Initialement, nous avons prévu ne recruter que des femmes de 45 ans et plus. Avec le comité de pilotage nous avons convenu d'inclure des femmes de 35 à 45 ans puisque plusieurs avaient participé à VTC et qu'elles semblaient présenter des particularités qui méritaient d'être considérées.

Dans tous les cas, les répondantes visées ont un revenu très modeste. Nous avons donc prévu une compensation monétaire minimale de 40\$, à la fois pour les inciter à participer, pour compenser les frais encourus (par exemple le déplacement ou la garde des enfants) et les dédommager minimalement. Cette compensation a été donnée à la fin de l'entretien. Voyons comment chaque groupe a été recruté.

2.3.1. Recrutement VTC

Chaque centre de femmes participant forme chaque année un groupe pour les formations en employabilité ; ainsi, annuellement, un maximum de huit femmes sont formées par centre. Nous avons ciblé la totalité des participantes à l'une des mesures d'employabilité VTC au cours des deux années précédant l'enquête pour plusieurs raisons : a) l'organisme collabore à la recherche et désire mieux connaître sa clientèle ; b) elles sont peu nombreuses, de sorte que l'échantillonnage ne ferait pas sens ; c) nous nous limitons à celles qui ont suivi la formation au cours des deux dernières années car les souvenirs risquent d'être moins fiables au-delà de cet horizon, ce qui limiterait la qualité des informations recueillies.

Les participantes à l'étude ont été sollicitées de différentes façons. Dans un premier temps, les organisations partenaires ont acheminé aux femmes ayant participé à Vision Travail Charlevoix au cours des deux années précédentes, une invitation par lettre signée de la directrice de recherche⁴. Une affiche présentant l'étude et invitant les femmes à participer, a été placée visiblement dans les locaux des organismes afin de rappeler le recrutement en cours et susciter la participation.

Presque toutes les participantes se sont portées volontaires puisque 35 entrevues ont été conduites.

Du point de vue des Centres de Femmes, l'étude porte sur la population des deux dernières années. Du point de vue des organismes intéressés par l'employabilité, il s'agit d'un échantillon de convenance et les résultats qui seront dégagés ne présentent pas une représentativité suffisante pour être généralisés pour d'autres programmes d'employabilité. Toutefois, ils permettent de cartographier les variables pertinentes pour ces femmes et de mieux comprendre l'adéquation entre leurs besoins et le programme étudié. La courte période de temps et les ressources allouées pour la recherche ont influencé ces choix.

2.3.2. Recrutement Gsept

L'organisme Gsept a accepté de collaborer en transmettant des lettres d'invitation à participer à l'étude, aux femmes de 35 ans et plus ayant participé à leurs mesures au cours des deux dernières années. 105 lettres d'invitation à participer à l'étude ont été envoyées par l'organisme à des femmes de sa clientèle. Seulement 15 femmes nous ont contactées suite à la réception de cette lettre. Trois d'entre elles ont dû être retirées du groupe des répondantes, car nous avons découvert lors de la conduite de l'entrevue, qu'elles avaient aussi participé à VTC. Aucun rappel téléphonique n'a été fait suite aux envois postaux, par le Gsept, pour diverses raisons, dont le manque de temps.

⁴ Voir Annexe 1

2.3.3. Recrutement de femmes n'ayant pas participé à des mesures d'employabilité

Le recrutement de femmes éligibles aux mesures d'employabilité mais n'y ayant pas participé a été très difficile et a donné peu de résultats. La stratégie « boule de neige » initialement retenue consistait à demander à chaque répondante de nous référer une femme de leur entourage ; cette stratégie s'est avérée inefficace puisque parmi les 40 entrevues réalisées, seulement 4 femmes nous ont été référées et celles-ci ont été très difficiles à rejoindre (le recrutement s'est déroulé pendant l'été, ce qui peut expliquer en partie ces difficultés). Nous avons perçu une certaine réticence des répondantes à recommander d'autres femmes, prétextant ne pas en connaître d'éligibles ou d'intéressées.

Une stratégie alternative a été utilisée: Le CLÉ de la Malbaie a accepté de collaborer à l'étude. Il a dressé, en juillet 2008, une liste répertoriant les femmes bénéficiaires de l'aide sociale dans la MRC et ne possédant pas d'handicap majeur à l'insertion en emploi. De cette liste, les femmes âgées de 35 ans et plus ont été retenues. Au total, 48 lettres d'invitation ont été postées le 28 juillet 2008. Des entrevues ont eu lieu avec 8 participantes et lors des entretiens, il s'est avéré que seulement 2 des 8 n'ont jamais utilisé de programme - Vision Travail Charlevoix ou G7. Les autres ont utilisé l'un ou l'autre.

Au total, quatre femmes n'ayant réellement participé à aucun programme ont été interviewées. Les contraintes de temps et de ressources nous ont amené, en collaboration avec le comité de pilotage, à décider de limiter à quatre la taille de ce sous-groupe.

2.4. Guide d'entrevue

Le guide d'entrevue utilisé est un instrument de collecte de données souple qui permet aux répondantes de s'exprimer librement sur les thématiques abordées et à la chercheuse de s'assurer que les thèmes importants sont couverts. Après avoir consacré du temps à mettre l'interviewée à l'aise, l'entretien s'est déroulé sous la forme d'une discussion informelle afin d'encourager les répondantes à parler dans leurs propres termes. Les questions sont pour la plupart ouvertes, ce qui donne beaucoup de latitude pour exprimer les différents points de vue. Toutefois, l'ordre et la formulation des questions ont varié d'une participante à l'autre. L'investigatrice a dû s'adapter au vécu et aux expériences des personnes interrogées et au temps alloué à l'entretien. Une version distincte du protocole d'entrevue a été produite pour chaque sous-groupe de répondantes.

Les principaux thèmes traités avec les répondantes sont présentés dans le tableau 1 ; ils correspondent aux différents objectifs de cette recherche :

TABEAU 1 : THÉMATIQUES DU GUIDE D'ENTREVUE

Comprendre la condition des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Données sociodémographiques - Dynamiques personnelles - Parcours scolaire - Cheminement professionnel - Réseau social et soutien reçu lié à l'emploi ou non 	<ul style="list-style-type: none"> - Expérience de bénévolat - Problématiques personnelles (abordées spontanément) - Manque de soutien - Obstacles perçus à l'insertion professionnelle - Stratégies de recherche d'emploi
Identifier les difficultés rencontrées par les femmes ciblées	<ul style="list-style-type: none"> - Appréhensions personnelles à la participation - Obstacles structurels lors de la participation 	<ul style="list-style-type: none"> - Le contexte de Charlevoix - Les obstacles personnels lors de la participation
Identifier les déterminants influençant le choix des femmes à participer	<ul style="list-style-type: none"> - Les motivations personnelles - L'effet de la structure du PPE - Les motivations à l'abandon et à la poursuite du programme 	
Faire ressortir l'adéquation entre les méthodes de recrutement utilisées par les organismes communautaires et la réalité des clientes potentielles	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de l'information sur la mesure d'employabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Perception des <i>Centres femmes</i>
Décrire le PPE et comprendre le bilan fait par les participantes	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfaction générale du PPE - Les activités générales 	<ul style="list-style-type: none"> - Les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction
Caractériser leur expérience de formation et les retombées qu'elles y attribuent	<ul style="list-style-type: none"> - Les retombées personnelles - Objectifs des mesures d'employabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Les retombées de la vie de groupe - Les retombées organisationnelles - Changements proposés par les participantes

Les protocoles d'entrevue utilisés sont regroupés dans un document annexe, disponible à la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes et à la CRÉ de la Capitale Nationale.

2.5. Technique de collecte et méthode d'analyse

L'entrevue individuelle est de forme semi-structurée afin de permettre l'expression d'éléments nouveaux, soit parce qu'ils sont propres à cette population ou que la littérature en aurait négligé l'importance. Lors des entretiens, une attention particulière a été accordée à l'établissement d'une relation de confiance avec la répondante, pour limiter les risques de biais liés à l'intervieweuse. Ainsi, celle-ci a réduit la distance sociale entre elle et la répondante, en ajustant son niveau

de langage (usage de termes familiers aux répondantes) et en s'habillant de façon sobre (sans marque apparente). Elle a aussi consacré du temps, au début de la rencontre, pour créer un lien en discutant avec la répondante de choses banales liées à son quotidien (comme les animaux domestiques ou la température). Ceci visait à créer la relation, à rassurer les répondantes et à initier les échanges.

Des protocoles d'entrevues semi-structurées ont été développés et ont fait l'objet d'une validation de contenu assurant qu'ils couvraient les facteurs importants soulevés dans la littérature et que leur formulation était cohérente avec le langage usuel des répondantes (Gauthier, 2003). Leur clarté et leur compréhension en ont ainsi été assurées. Ils ont d'abord été validés auprès d'intervenantes des Centres de Femmes partenaires. Ils ont également été pré-testés auprès de répondantes de la région de Québec n'appartenant pas à la population sous étude mais ayant un profil similaire⁵. La durée moyenne de l'entrevue semi-structurée a été d'environ une heure.

Il a été demandé aux répondantes de répondre à six affirmations⁶ visant à déterminer leurs croyances concernant leur contrôle. Pour y parvenir, elles ont utilisé une échelle graduée de cinq niveaux dont les extrémités sont « *Totalement en désaccord* » et « *Totalement en accord* »⁷. Bien que la variable du site de contrôle et sa mesure soient empruntées à l'analyse quantitative, elles s'insèrent dans la méthodologie qualitative de cette étude comme une stratégie pour guider la discussion. Elles amènent les répondantes à réfléchir sur leur façon de penser et d'agir et à les faire parler sur leur sentiment de « *manque de contrôle* ». L'utilisation de la variable du site de contrôle donne l'occasion aux répondantes de résumer leurs pensées et leurs perceptions. Il s'agit également d'un outil de comparaison des individus qui permet de mettre en perspective les différences et les similitudes entre des répondantes.

Une répondante ayant un niveau de contrôle interne faible (site de contrôle externe) expliquera ses performances par des éléments externes comme la chance, le hasard ou la fatalité. À l'opposé, une répondante ayant un niveau de contrôle interne élevé, établira un lien direct entre d'une part, son activité, ses efforts, ses décisions et sa performance et d'autre part, ce qui lui arrive.

Selon les préférences des participantes, les entrevues se sont déroulées soit dans les locaux des organismes communautaires partenaires, soit au domicile de la participante. Les entrevues ont été enregistrées (si la répondante l'autorisait) puis retranscrites intégralement. Les renseignements colligés ont ainsi été codés et traités à l'aide du logiciel d'analyse qualitative QDA Miner. L'arbre de codes apparaît à l'annexe 6

De plus, chaque participante a reçu un formulaire de consentement à participer à l'étude⁸. Ce formulaire signé a été recueilli lors de l'entrevue. Dès lors, un rappel a été fait concernant les droits de la répondante à interrompre l'entretien à tout moment. Des mesures ont aussi été prises pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participantes. L'étude a été approuvée par le comité d'éthique de l'Université Laval (no d'approbation 2008-096).

2.6. Considérations générales

2.6.1. Durée des entrevues et caractéristiques de certaines répondantes

La durée des entrevues était initialement estimée à environ une heure. Nous avons constaté que dans certains cas, cette durée était insuffisante pour explorer en profondeur l'ensemble des thèmes retenus dans le guide d'entrevue. Lors de plusieurs entretiens, il a été nécessaire de prendre un temps d'arrêt, parfois même deux ou trois, afin que les répondantes puissent se reposer. Pour elles, l'effort de concentration requis était trop exigeant sur une période de cette durée. De plus, certaines répondantes ont exprimé un sentiment d'insécurité face à l'entrevue. Il a donc été important pour l'investigatrice de prendre le temps de se familiariser avec les participantes et vice-versa. Ainsi, plus d'un quart d'heure était souvent consacré au début de l'entrevue à des sujets généraux : le climat, les animaux domestiques, un sujet d'actualité, etc.

Certaines répondantes qui vivaient des situations difficiles ont demandé une pause et une suspension de l'enregistrement pour évoquer ces éléments. Nous avons respecté leur volonté et considéré que les propos évoqués pendant l'interruption

⁵ Ces deux personnes participaient à un projet préparatoire à l'emploi offert par l'Atelier préparatoire à l'emploi (APE). Ce pré-test a été particulièrement utile pour valider le niveau de langage utilisé

⁶ Les affirmations utilisées ont été inspirées par l'échelle de mesure établie par Whetten et Cameron (2005).

⁷ Échelle de Likert

⁸ Le formulaire apparaît à l'Annexe 2

de l'enregistrement étaient confidentiels ; ils n'ont pas été pris en compte d'aucune façon. Ces pauses ont duré entre 5 et 15 minutes, selon les répondantes.

Nous avons considéré que prolonger la durée des entrevues n'était pas une option envisageable. Premièrement, la fatigue intellectuelle résultant de l'entretien serait probablement amplifiée. Le nombre de pauses aurait possiblement augmenté, par conséquent beaucoup d'efforts auraient été investis pour recueillir peu d'informations supplémentaires. Deuxièmement, la saison estivale pendant laquelle se déroulaient les entrevues (juin à août 2008) n'était pas propice à la conduite d'entrevues de longue durée. Plusieurs répondantes avaient des obligations professionnelles et familiales qui limitaient le temps accordé à l'investigatrice.

2.6.2. Pseudonymes et citations

Afin de préserver la confidentialité des participantes et par souci de fluidité du texte, les prénoms associés à des extraits d'entrevues sont tous des pseudonymes. Ils ont été tirés d'un classement présenté par Le Journal des Femmes répertoriant les 1000 prénoms féminins les plus attribués en France entre 1940 et 2006⁹. Nous avons attribué un prénom à chaque répondante à partir de la liste en fonction de leur code d'entrevue (ordre dans lequel la répondante a accepté notre invitation). Ainsi, la répondante identifiée par le code 003¹⁰ a été associée au premier prénom de la liste, la répondante ayant le code 004 a été associée au deuxième prénom...etc.. Nous nous sommes aussi assurées qu'aucune des répondantes n'avait le même nom que celui qu'on lui attribuait en fonction de cette liste.

Les citations retenues sont tirées de la retranscription intégrale des enregistrements audio des entrevues. Le langage est parfois coloré et il n'a pas été édité de manière à être fidèle aux propos des participantes. L'un des objectifs de cette recherche était de donner une voix aux répondantes ; c'est pourquoi aucune modification de leurs propos n'a été faite. De plus, nous avons pris soin de diversifier le choix des répondantes citées ; ceci permet de préserver l'anonymat des répondantes puisque peu de croisements d'informations sont possibles. Ceci permet aussi d'assurer une « voix » à davantage de répondantes.

3. ANALYSE DES RÉSULTATS CONCERNANT LE PROJET PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI VISION TRAVAIL CHARLEVOIX

3.1. Comprendre la condition des femmes

Le projet préparatoire à l'emploi (PPE) Vision Travail Charlevoix est offert à une clientèle exclusivement féminine. Les répondantes ayant participé à ce programme évoluent dans différents milieux et elles se caractérisent par des expériences de vie diverses. Cette première partie tend à tracer un portrait sommaire de ces femmes, afin de mieux comprendre leur condition actuelle et leur situation personnelle. Dans la poursuite de cet objectif, leur profil sociodémographique est d'abord défini, puis les dynamiques et les problématiques personnelles qui les caractérisent sont décrites. Nous abordons ensuite leur parcours scolaire ainsi que leur cheminement professionnel. Finalement, les réseaux sociaux auxquels les répondantes appartiennent et le soutien qui en résulte sont abordés. Rappelons ici que les répondantes représentent une forte proportion de la population des personnes ayant utilisé Vision Travail Charlevoix entre 2006 et 2008. Ce sont donc les caractéristiques de cette population qui sont présentées ici, et non pas celles d'un échantillon.

3.1.1. Profils sociodémographiques

Cette première section trace le portrait des répondantes quant à leurs caractéristiques sociodémographiques. Certaines des données fournies dans cette partie sont utilisées à des fins de comparaisons et d'exemples dans des parties subséquentes. L'âge des participantes, leur statut civil, le nombre de personnes à charge, la localité où elles résident et le Centre femmes où elles ont suivi le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix sont rapportés.

⁹ Référence internet du *Journal des Femmes* : <http://www.linternaute.com/femmes/prenoms/classement/1/1940-2006/1/>

¹⁰ Les codes 001 et 002 ont été associés aux participantes au pré-test. Ces répondantes ne sont pas incluses dans l'étude et aucun pseudonyme ne leur a été donné

L'ÂGE DES PARTICIPANTES

L'étude portant principalement sur le développement de l'employabilité des femmes âgées de 45 ans et plus, la majorité des répondantes appartiennent à ce groupe d'âge (n=19), mais des femmes plus jeunes ont été incluses, pour les raisons précisées à la section 2.3.

Le tableau 2 expose le nombre de répondantes pour chacun des groupes d'âge retenu. Il est à noter que pour des raisons logistiques, l'âge de huit femmes demeure toutefois inconnu¹¹.

TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES RÉPONDANTES PAR GROUPES D'ÂGE

Groupes d'âge				
18-34 ans	35-44 ans	45 ans et plus	N/A	Total
3	5	19	8	35

LE STATUT CIVIL ET LA PRÉSENCE D'ENFANTS À CHARGE

Le tableau 3 indique que la majorité des femmes interrogées sont veuves ou divorcées (n=15), que près du tiers sont mariées ou conjointes de fait (n=11) et que le quart sont célibataires (n=9). Plus de la moitié des répondantes (n=22) n'ont ni enfant¹² ni autre personne à charge, de façon temporaire ou permanente. Notons aussi qu'environ un tiers (n=8) des femmes seules (célibataires, veuves et divorcées) ont à charge au moins une personne.

TABLEAU 3 : STATUT CIVIL DES RÉPONDANTES EN FONCTION DU NOMBRE DE PERSONNES A CHARGE

	Statut civil			
	Célibataire	Mariée / Conjointe de fait	Divorcée / Veuve	Total
Aucune personne à charge	6	6	10	22
1 personne à charge	2	2	2	6
2 personnes à charge	1	2	2	5
Plus de 2 personnes à charge	0	1	1	2
Total	9	11	15	35

¹¹ Le projet préparatoire à l'emploi est d'abord destiné à des femmes âgées de 45 ans et plus, et ces femmes nous ont été référées par les Centres Femmes. Ainsi, la démarche initiale supposait donc que l'ensemble des participantes appartiendrait à cette tranche d'âge, et par conséquent aucune question précise n'a été posée initialement aux répondantes pour vérifier leur âge. Toutefois, lors des premiers entretiens, il a été découvert que des femmes âgées de moins de 45 ans ont participé à *Vision Travail Charlevoix*, et nous avaient été référées par l'organisme. Suite à ce constat le guide d'entrevue a été modifié; pour inclure une question concernant l'âge des participantes interrogées. Toutefois, il demeure que l'âge de huit répondantes rencontrées au début de la période dédiée aux entrevues ne peut être donné avec précision puisqu'elles ne l'ont pas révélé.

¹² Un enfant à charge est défini comme « l'enfant des deux ex-époux ». Ce terme s'applique tant aux enfants naturels qu'aux enfants adoptés. Il peut aussi s'appliquer aux enfants d'un époux à l'égard desquels l'autre époux tient lieu de père ou de mère. Cependant, dans cette étude il ne comprend pas les enfants majeurs (âgés de plus de 18 ans) qui sont encore à la charge de leurs parents.

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET CENTRES FEMMES FRÉQUENTÉS

La totalité des répondantes (35/35) ont fréquenté l'un des deux Centres femmes partenaires à l'étude, soient le Centre femmes de Charlevoix à Baie-Saint-Paul et le Centre femmes aux plurielles de la Malbaie, puisqu'il s'agissait d'un premier critère de sélection. Il y a 19 répondantes qui ont suivi Vision Travail Charlevoix au Centre femmes de Charlevoix, alors que 16 répondantes ont participé à celui offert à la Malbaie. Comme le montre le tableau 4, les participantes, et par conséquent les répondantes, proviennent en majorité de leur localité. En effet, 15 femmes (15/19) ayant fait le programme à Baie-Saint-Paul y demeurent de façon permanente et 14 femmes (14/16) l'ayant suivi à Cap-à-l'Aigle (Malbaie) résident à la Malbaie ou à Clermont¹³. Cette répartition géographique montre que deux municipalités régionales de comtés (MRC) de la région de la Capitale-Nationale ont été couvertes par l'étude; Charlevoix-Est et Charlevoix.

TABEAU 4 : CENTRE FEMMES QUI A OFFERT VISION TRAVAIL CHARLEVOIX EN FONCTION DE LA LOCALITÉ DANS LAQUELLE RÉSIDENT LES RÉPONDANTES

	Centres Femmes		
	Centre Femmes de Charlevoix	Centre Femmes aux Plurielles	Total
Baie-Saint-Paul	15	0	15
La Malbaie et Clermont	0	14	14
Autres localités	4	2	6
Total	19	16	35

Le profil sociodémographique des répondantes montre une certaine diversité des 35 femmes interrogées dans le cadre de cette étude. Dans le but de mieux saisir qui sont ces femmes, la section suivante expose certaines de leurs dynamiques personnelles.

3.1.2. Dynamiques personnelles

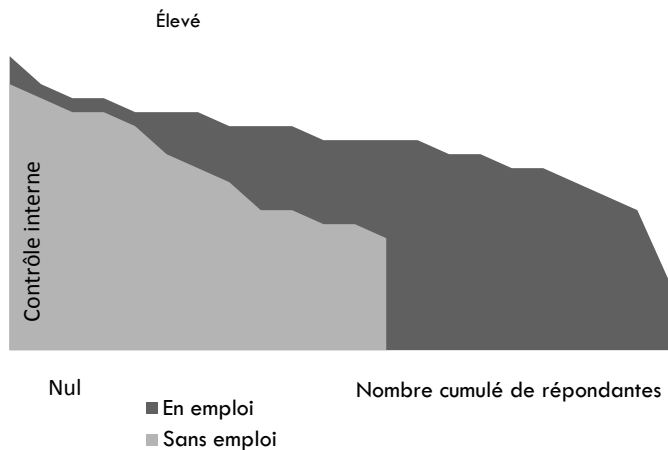
Les participantes ont une personnalité propre de même qu'une façon individuelle d'être et d'agir dans leur environnement. Cette section introduit une variable appelée « contrôle interne-externe (site de contrôle) » et les résultats qui découlent de son utilisation lors des entrevues. Il est alors possible de s'interroger sur l'influence de cette caractéristique de la personnalité sur l'insertion professionnelle. Ensuite, les similarités et les différences que les répondantes perçoivent entre leur situation personnelle et celle des autres participantes au projet préparatoire à l'emploi sont traitées, permettant ainsi de comprendre à qui les répondantes s'identifient au sein du groupe de formation.

¹³ Clermont est situé à une dizaine de kilomètres de la Malbaie.

NIVEAU DE CONTRÔLE

Les données recueillies montrent une forte dispersion des niveaux de contrôle interne-externe des répondantes. En comparant les résultats obtenus, il est possible de catégoriser les répondantes en trois groupes distincts. Près du quart des répondantes (n=8) affichent un niveau de contrôle interne nettement inférieur aux autres. Plus de la moitié des participantes (n=21) possèdent un niveau de contrôle interne plus élevé que les huit répondantes précédentes et présentent un profil similaire. De plus, six femmes se caractérisent par un niveau de contrôle interne élevé. Celles-ci se démarquent par une forte détermination. Elles mènent à terme les projets entrepris et elles sont positives dans leurs démarches. Ce sont des femmes volontaires qui persistent à vouloir modifier leur situation personnelle.

GRAPHIQUE 1 : NIVEAU DE CONTRÔLE INTERNE SELON LE STATUT D'EMPLOI I

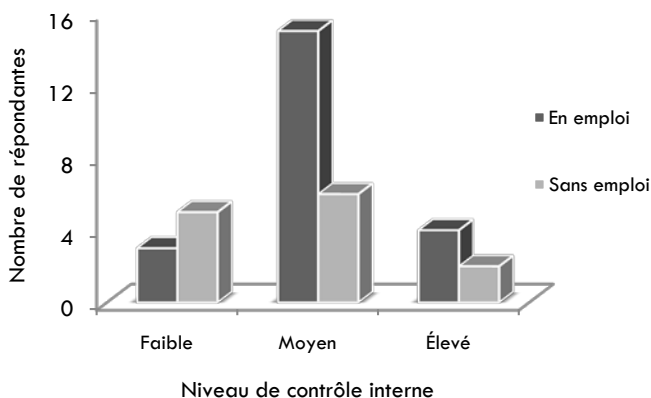


Le graphique 1 illustre les niveaux de contrôle interne des participantes selon leur statut d'emploi actuel. Ce graphique ne permet pas d'apprécier des différences significatives entre les niveaux de contrôle interne des femmes en emploi et ceux des femmes sans emploi, souvent prestataires de mesures de soutien public du revenu.

D'un premier abord, il suggère des profils similaires pour les deux sous-groupes de femmes.

Le graphique 2 démontre davantage l'association entre le niveau de contrôle interne et le statut d'emploi. Bien que les répondantes sans-emploi représentent une fraction plus petite de la population de cette étude (13/35), elles sont en nombre supérieur dans la catégorie des niveaux de contrôle interne faible.

GRAPHIQUE 2 : NIVEAU DE CONTRÔLE INTERNE SELON LE STATUT D'EMPLOI II



Les niveaux de contrôle les plus élevés se retrouvent être davantage chez les femmes en emploi. Toutefois, deux des six femmes dont le niveau de contrôle interne appartient au groupe le plus élevé sont présentement sans emploi. L'une a des problèmes de santé majeurs qui l'empêchent de s'insérer sur le marché du travail. Il est à remarquer que pour une personne ayant un fort niveau de contrôle interne, il peut être difficile de surmonter cette situation. La personne recherche une cause interne à la maladie, mais celle-ci n'existe pas¹⁴. Dans ce cas-ci, la répondante partage sa détresse physique et psychologique lors de l'entrevue. Elle démontre un haut degré d'insécurité, de stress et d'anxiété. Dans le second cas, la participante est près de la retraite.

Son cheminement professionnel est varié. Elle a occupé dans les années précédentes de nombreux emplois liés à son domaine d'expertise et son non-emploi est conjoncturel.

¹⁴ Averill, J. R. (1973). "Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress." *Psychological Bulletin* 80(4) : 286-303.

Il est à remarquer que dans l'ensemble des femmes interrogées, plus du tiers (n=14) a mentionné être une personne timide. La gêne est une émotion qui les accompagne dans de nombreuses situations et qui peut parfois être un handicap à leurs aspirations. Cette timidité est souvent accompagnée d'un repli sur soi-même.

« J'suis très renfermée ». Julie

Les répondantes n'exprimeront pas leurs opinions ni leurs émotions facilement. Elles garderont tout cela pour elles-mêmes jusqu'à ce qu'elles n'en puissent plus d'être silencieuses. Plus du quart des répondantes (n=10) mentionnent aussi ressentir de l'insécurité face à des situations diverses ou être particulièrement sensibles.

« Vous voyez, ça fait [plusieurs années] que j'suis ici, ça fait que j'change pas vraiment facilement de milieu. J'ai besoin de ça pour me sentir sécurisée. » Danielle

Pour elles, les changements de situation peuvent être particulièrement difficiles et revêtir une grande part d'inconnu qui crée de l'anxiété.

Les résultats suggèrent qu'une femme en emploi est davantage susceptible de posséder un niveau de contrôle interne plus élevé qu'une femme sans emploi. Les impressions tirées du terrain lors de la fréquentation des répondantes abondent dans le sens de cette hypothèse, mais quelques-unes de nos répondantes sans emploi avaient, elles aussi un site de contrôle interne élevé. Dans cette étude, l'association entre le niveau de contrôle interne et le statut d'emploi demeurant, incertaine, elle ne constitue qu'une piste de réflexion et de recherche future.

IDENTITÉ DANS LE GROUPE

Il a été demandé aux femmes de situer leur propre situation personnelle par rapport à celles des autres participantes au projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix. Elles devaient donner leur avis quant aux similitudes et aux divergences entre leurs situations. La majorité des répondantes (21/35) affirment que leur situation personnelle se distingue de celle des autres membres du groupe. Chacune se voit donc comme différente des autres! Peu importe leur position, elles utilisent les mêmes facteurs pour se comparer, principalement des critères sociodémographiques : l'âge, le niveau de scolarité ainsi que le statut civil sont des éléments qui ressortent des propos de plus de la moitié des répondantes (n=18). L'expérience acquise sur le marché du travail est un deuxième facteur fortement considéré, puisque plus du tiers des participantes (n=14) l'a mentionné. Certaines femmes (n=12) sont toujours demeurées à la maison pour prendre soin des enfants et prendre en charge des responsabilités domestiques, alors que d'autres (n=23) ont occupé un emploi en continu ou encore plusieurs emplois depuis plus de 20 ans. C'est cet écart qui est examiné dans l'évaluation qu'elles font des situations personnelles.

« Y avait des femmes que les enfants étaient partis de la maison et qui avaient jamais, jamais, jamais, jamais été sur le marché du travail, ne serait-ce qu'un mois et y avaient jamais, jamais suivi de formation ou de cours. » Christine

Près du tiers des répondantes (n=11) évoquent aussi le niveau de développement personnel des participantes. La timidité et la confiance en soi sont dans ce dernier cas les principaux éléments sur lesquels statuent des répondantes.

Il est à noter que la plupart des participantes (20/35) ont utilisé deux critères et plus de comparaison et ces critères appartiennent à des catégories différentes, tels que des facteurs sociodémographiques jumelés à l'expérience en emploi. Elles se mesurent donc aux autres sur plusieurs aspects. Cependant, il ressort que les femmes interrogées qui se perçoivent davantage différentes des autres (n=21) tentent de justifier plus fortement leur position. Elles s'expliquent avec beaucoup plus de précisions et de détails que celles estimant les situations de chacune comme étant similaires.

La perception que les répondantes ont d'elle-même et de leur situation varie selon les femmes interrogées. Certaines (n=7) disent posséder une plus grande confiance en elles-mêmes de même qu'un plus grand contrôle de soi que les autres. De plus, les participantes perçoivent majoritairement la situation personnelle des autres femmes du groupe de formation comme étant différente de la leur en fonction de certains facteurs. Cette reconnaissance ne se traduit pas par le sentiment d'être supérieur aux autres. Donc, au bilan, elles semblent mettre l'accent sur leurs différences et non sur leurs similarités. Les situations personnelles sont-elles réellement si divergentes? La section suivante porte sur les problématiques personnelles communes des répondantes.

3.1.3. Problématiques personnelles

Bien que chaque répondante ait sa propre histoire, leur parcours est caractérisé par l'avènement et le maintien de situations similaires. Cette section traite des éléments communs aux situations personnelles des répondantes. Il est à remarquer qu'aucune question précise n'a été posée sur cette thématique. Les répondantes les ont abordées spontanément. Il est donc probable que le nombre de répondantes vivant les problématiques décrites soit sous-estimé. Les troubles de santé, les problèmes matrimoniaux, l'isolement social, la précarité économique et les deuils vécus sont explorés.

TROUBLES DE SANTÉ

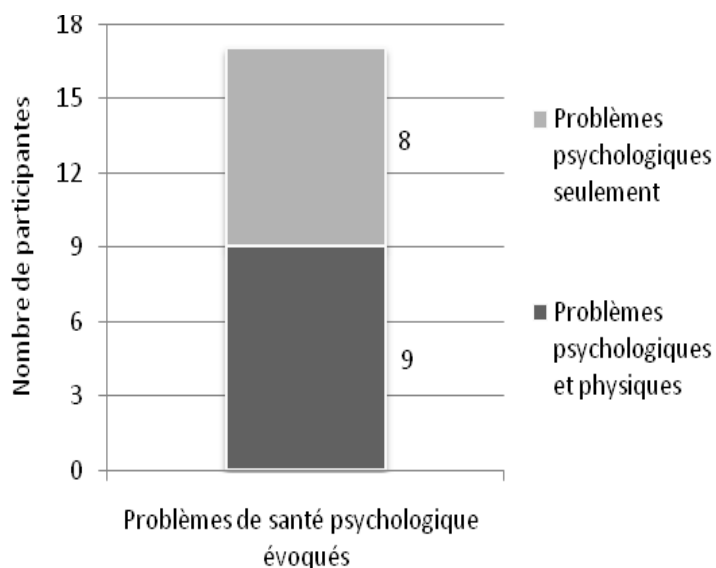
Les problématiques les plus fréquentes mentionnées par les répondantes concernent des troubles de santé. Tant sur le plan physique que sur le plan psychologique, les femmes rapportent des difficultés personnelles. Plus de la moitié des répondantes (n=18) disent avoir souffert récemment de problèmes d'ordre physiologique alors que presque autant (n=17) affirment avoir éprouvé des troubles psychologiques. Dans les deux cas, les problèmes décrits sont généralement sévères. Par exemple, des participantes ont subi des opérations majeures, alors que d'autres sont aux prises avec des maux récurrents. Dominique¹⁵ confie à quel point elle est hypothéquée par la maladie :

« Y a des fois ici là, j'étais assis sur une chaise puis j'avais mon plancher avec une mop, de peine et de misère. J'ai dit mon Dieu, c'est dur en maudit, j'ai dit j'sais pas si j'veis remonter de ça, moi. » Dominique

Plusieurs femmes interrogées se sont également retrouvées dans un état dépressif ou en réelle dépression avant leur participation au projet préparatoire à l'emploi. Pour certaines, cet état a perduré pendant la période de la mesure d'employabilité.

« J'étais sur le bord d'une dépression. » Valérie

GRAPHIQUE 3 : NOMBRE DE PARTICIPANTES AYANT ÉVOQUÉ DES PROBLÈMES PSYCHOLOGIQUES ET PHYSIQUES



Cette dernière situation agit directement sur les répondantes en enlevant tout intérêt à leur quotidien; elles disent ne ressentir aucune envie pour quoi que ce soit. Le graphique 3 montre une association entre les problèmes de santé psychologique et physique. Plus de la moitié des répondantes (9/17) ayant évoqué des difficultés psychologiques lors des entrevues affirment aussi vivre des problèmes de santé physique; l'un peut être la cause de l'autre, et ensemble, ils constituent une limitation importante à une activité professionnelle. Ce résultat constitue une piste de recherche à explorer et son interprétation doit se faire avec réserve.

Malgré la gravité des ennuis de santé soulevés, seulement cinq répondantes perçoivent leur santé précaire comme étant un handicap majeur à leur insertion professionnelle, et par conséquent, comme un frein à leur désir d'être éventuellement en emploi.

¹⁵ Nom fictif – pour le mode d'assignation des pseudonymes se référer à la méthodologie section 2.6.2.

PROBLÈMES MATRIMONIAUX

Plus du quart des femmes interrogées (n=9) soulignent avoir vécu ou vivent encore des problèmes matrimoniaux. Les difficultés évoquées sont généralement associées à un divorce ou à une séparation (n=7). C'est donc dire qu'environ une femme divorcée sur deux a vécu des complications particulières lors de cette transition. Ces étapes demeurent ardues à franchir pour certaines d'entre elles. Prendre conscience après plusieurs années qu'une relation de couple a un caractère malsain, exige une ouverture d'esprit et une grande force intérieure. Des femmes disent avoir été victimes entre autres de manipulation. Dans d'autres cas, l'éventualité de briser un contrat de mariage n'était pas une réalité envisageable pour elles; un divorce devient alors une épreuve inimaginable et inacceptable. Leur détresse face à cette décision en est augmentée et l'ampleur du défi l'est aussi.

ISOLEMENT SOCIAL

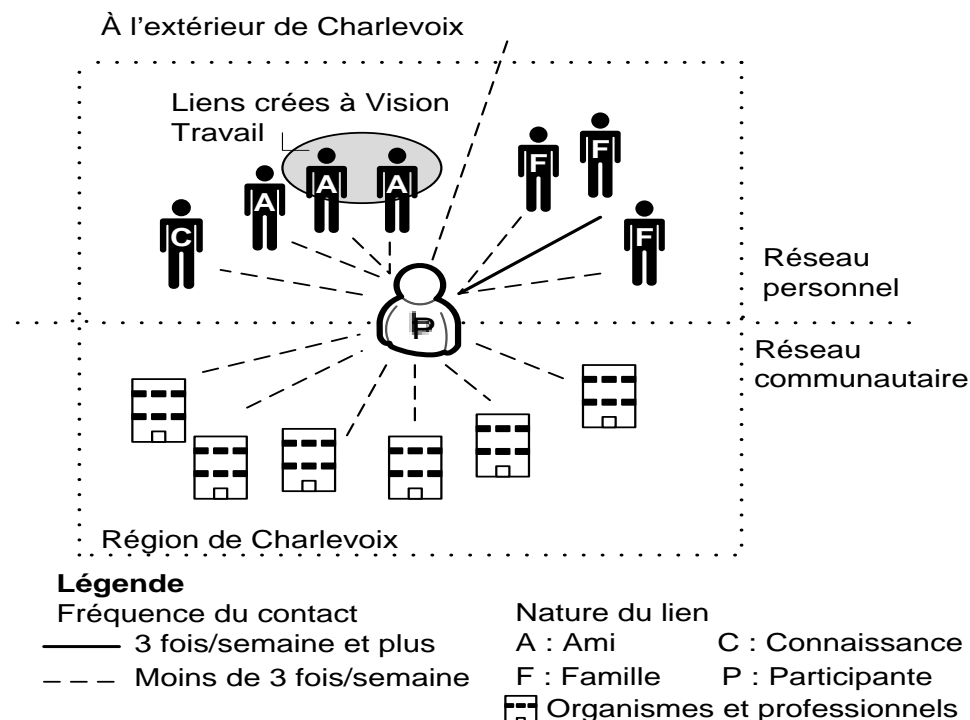
Sur l'ensemble des répondantes, plus du quart (10/35) a rapporté vivre l'isolement. À l'exception du travail, pour celles qui occupent un emploi, la plupart de ces femmes demeurent confinées à la maison volontairement. Elles reconnaissent leur isolement sans pour autant se plaindre de cette solitude. Elles semblent l'adopter et l'accepter comme un style de vie qui leur est propre. Dans la plupart des cas, elles s'y confortent et elles s'y reconnaissent en tant que personne. C'est un choix qu'elles mentionnent avoir fait de façon consciente.

« Des 24 heures sans parler, je le fais... Ça me manque pas, j'ai toujours été de même moi, un peu. » Patricia

Cependant, il est impossible de dire si ces femmes ont déjà connu un autre état. Si elles ont toujours été isolées, il est prévisible que leur situation personnelle les satisfasse. Encore une fois, il peut s'agir d'une adaptation à leur réalité/contexte ou encore d'une caractéristique personnelle à partir de laquelle elles façonnent leur vie.

Le réseau social d'une personne disant vivre de l'isolement est très restreint. La figure 2 illustre l'exemple d'un tel réseau à partir de la situation d'Audrey¹⁶, une répondante. Il est à observer que peu de personnes y sont représentées. Le réseau personnel d'Audrey est composé de huit relations, dont deux relations d'amitié nées à l'occasion de Vision Travail Charlevoix. Les ressources communautaires et professionnelles du milieu sont bien connues, mais utilisées à l'occasion. Les personnes et les organisations représentées ne dressent pas un portrait complet du réseau social de cette répondante. Toutefois, il dépeint les ressources auxquelles Audrey se réfère lorsqu'elle est dans une situation de besoin quelconque.

FIGURE 2 : RÉSEAU SOCIAL D'UNE PERSONNE ISOLÉE – AUDREY



Audrey a mentionné être en contact direct, en face-à-face, ou indirect, via Internet ou le téléphone, de façon quotidienne avec en moyenne quatre personnes. Sur les dix répondantes vivant l'isolement, sept ont dit entrer en relation en moyenne avec quatre personnes et moins quotidiennement.

De plus, des sept femmes vivant des difficultés liées à un divorce, cinq se sont retrouvées ou se retrouvent toujours dans une situation d'isolement social. À l'exception de quelques rares individus avec qui elles entretiennent des liens sociaux, ce sont des personnes très solitaires. Cet isolement semble être un facteur renforçant l'impression de singularité des difficultés éprouvées lors d'un divorce ou d'une séparation. L'isolement engendre un manque important de soutien émotionnel qui rend l'épreuve plus pénible.

Il est à noter que sept participantes sur les dix ayant évoqué leur solitude sont actuellement sans emploi. Ceci n'est pas étonnant puisque l'insertion professionnelle est fréquemment perçue comme un levier à l'insertion sociale. Être en emploi favorise les rencontres, et par conséquent, l'établissement de liens sociaux.

¹⁶ L'exemple du réseau social d'Audrey (nom fictif) a été pris au hasard parmi l'ensemble des répondantes ayant rapporté vivre une situation d'isolement (n=10). Bien qu'il illustre un cas particulier, il est typique de la situation des autres femmes. Il est aussi comparé au réseau social de Mireille, qui ne dit pas souffrir de l'isolement, dans une section ultérieure de cette étude (se référer à 3.1.6.4 L'étendue des réseaux sociaux).

PRÉCARITÉ ÉCONOMIQUE

Des répondantes mentionnent également leur condition économique précaire comme étant une limite à la qualité de leur niveau de vie. Près du tiers des femmes interrogées (n=11) se disent dans une situation monétaire difficile. Elles sont pour la plupart mariées ou divorcées et la présence d'enfants à charge à la maison ne semble pas être un facteur aggravant. Les femmes mariées (n=4) se retrouvent toutes dans une situation similaire : le conjoint est sans emploi ou il occupe un emploi à temps partiel dont le revenu est insuffisant pour couvrir l'ensemble des dépenses du ménage. Les femmes se voient donc dans l'obligation de subvenir à une partie des besoins. Des quatre femmes mariées dont la situation économique est incertaine, trois ont intégré le marché du travail. Elles ont pris en charge le rôle de pourvoyeuse du ménage.

Parmi les 11 répondantes disant souffrir de problèmes monétaires, cinq sont sans emploi présentement et six occupent un emploi. La situation économique difficile de ces femmes s'explique par différents facteurs. Par exemple, l'une est en emploi depuis quelques mois seulement, une autre est rémunérée faiblement et une troisième a un enfant à charge. De plus, deux des six femmes en emploi ont un deuxième revenu qu'elles tirent d'activités secondaires.

Les cinq participantes qui ne sont pas en emploi actuellement (5/11), à l'exception de l'une d'elles qui est aux études, ne semblent pas désireuses de modifier leur situation actuelle et de « se mettre en mouvement ». Elles sont toutes âgées de plus de 45 ans et elles ont eu à faire face à des événements difficiles récents dans leur vie personnelle, ce qui les amène à dire qu'elles ne se sentent pas encore prêtes à intégrer le marché du travail. Pour reprendre l'expression d'Isabelle :

« On va attendre que le fruit soit mûr à point. » Isabelle

Il est à remarquer qu'aucune question n'a été posée directement aux participantes quant à leur condition économique. Onze femmes ont abordé le sujet spontanément lors de l'entrevue, mais il est à considérer que d'autres participantes peuvent aussi être dans une situation économique précaire. La situation monétaire d'une personne ou d'un ménage peut se révéler un sujet sensible, même tabou, que certaines participantes n'auront pas osé aborder.

DEUILS VÉCUS

Lors des entrevues, huit participantes rapportent avoir subi le deuil d'un être cher. La moitié de ces répondantes disent avoir eu à affronter cette réalité au cours des derniers 18 mois. Il s'agit donc d'événements plutôt récents. Cependant, aucune des participantes ne rapporte des troubles psychologiques, telle qu'une dépression, liés directement au deuil vécu. De plus, seulement l'une d'elle n'est pas en emploi actuellement. Les femmes disent être affectées personnellement par la perte subie, mais celle-ci ne les perturbe pas sévèrement à moyen et long terme.

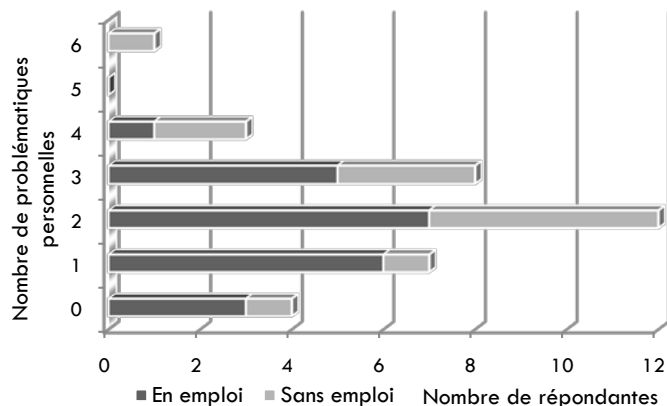
La situation personnelle de plusieurs répondantes est ponctuée de maux, de difficultés ou de conditions précaires qui les rendent plus vulnérables. Le tableau 5 reprend synthétiquement ces problématiques de même que le nombre de répondantes qui ont eu à les vivre ou qui les vivent encore à ce jour.

TABLEAU 5 : SYNTHÈSE DES PROBLÉMATIQUES PERSONNELLES

Problématiques personnelles						
Troubles de santé physique	Troubles de santé psychologique	Problèmes matrimoniaux	Isolement social	Précarité économique	Deuils vécus	Total
18	17	9	10	11	8	73

Il est à considérer que certaines répondantes rapportent vivre plus d'une problématique. Ceci est mis en évidence dans le graphique 4 qui démontre que plus de la moitié des répondantes interrogées (n=20) a mentionné vivre deux ou trois des six situations personnelles analysées. Il est aussi à remarquer que le nombre de problématiques évoquées par les

GRAPHIQUE 4 : NOMBRE DE PROBLÉMATIQUES PERSONNELLES CHEZ LES RÉPONDANTES EN FONCTION DE LEUR STATUT D'EMPLOI



répondantes est analogue en fonction de leur statut d'emploi. Ainsi, celles qui sont en emploi ont rapporté vivre un nombre similaire de situations personnelles difficiles à celles qui sont présentement sans emploi.

La réalité des participantes influe sur leurs pensées et elle oriente leurs actions. Elle est aussi en partie le résultat de leur cheminement passé. Dans cette optique, la prochaine section porte sur le cursus scolaire des répondantes.

3.1.4. Leur parcours scolaire

Parfois retirées très tôt de l'école, certaines répondantes racontent une progression scolaire très différente de celles qui ont eu l'opportunité et le désir de poursuivre leurs études. Cette section décrit divers parcours académiques; le plus haut niveau de scolarité atteint par les participantes ainsi que l'intérêt manifesté pour un retour potentiel aux études sont analysés.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Les répondantes ont poursuivi différents cheminements scolaires. Près du tiers (n=10) n'a pas terminé d'études secondaires ni obtenu un diplôme d'étude professionnelle (DEP). Près des deux tiers des femmes interrogées (n=21) détiennent un diplôme de cinquième secondaire, ou son équivalent, et/ou un diplôme d'étude professionnelle. Très peu d'entre elles (n=3) ont terminé des études collégiales ou universitaires, tel que le montre le tableau 6.

TABLEAU 6 : NIVEAU DE SCOLARITÉ DES RÉPONDANTES EN FONCTION DE LEUR STATUT D'EMPLOI

	Niveau de scolarité atteint			Total
	Sans secondaire V	Secondaire V et/ou DEP	Collégial et/ou universitaire	
Sans emploi	3	8	2	13
En emploi	7	14	1	22
Total	10	22	3	35

Néanmoins, le faible niveau d'études de plusieurs ne semble pas avoir d'effet direct sur leur insertion professionnelle. De l'ensemble des participantes, celles qui ne sont pas actuellement en emploi détiennent des diplômes provenant de différents niveaux. Il est à remarquer que seulement trois des dix répondantes qui n'ont pas atteint un degré équivalent au cinquième secondaire sont présentement sans emploi, alors que huit des quatorze répondantes qui ont terminé leurs études secondaire et/ou qui ont un diplôme professionnel, donc plus de la moitié, n'occupent pas d'emploi à ce jour (voir tableau 5). Notons que trois des huit femmes sans emploi de cette dernière catégorie d'études ont terminé un diplôme professionnel en cuisine d'établissement, mais ce métier est aujourd'hui trop exigeant physiquement pour ces femmes.

Elles sont donc en transition professionnelle. Deux des trois femmes qui ont terminé une scolarité de niveau collégial et/ou universitaire sont présentement sans emploi. Aux dires de ces femmes, il n'y a pas de débouchés dans la région de Charlevoix qui correspondent aux études réalisées. Elles sont actuellement en réorientation professionnelle et en transition. Les critères et les conditions de travail qu'elles utilisent dans leur recherche d'emplois sont réalistes. Ils semblent concorder avec l'offre de travail dans Charlevoix. Leurs attentes professionnelles ne sont pas plus élevées que celles des autres répondantes. Ainsi, le plus haut niveau de diplomation atteint ne semble pas avoir une influence déterminante sur l'insertion professionnelle; les emplois disponibles en région, la capacité physique à occuper un poste lié à la formation obtenue, particulièrement dans certains domaines comme la restauration et l'entretien ménager, semblent être des facteurs influents.

RETOUR AUX ÉTUDES

Certaines répondantes (n=8) ont affirmé clairement qu'elles ne nourrissaient aucun désir de retourner aux études dans les prochaines années. Danielle ne voit réellement aucun attrait à commencer un programme d'études quelconque :

« Voyez-vous, à [groupe d'âge de 45 ans et plus] ans là, je trouve que ça serait une perte de temps. Non, là là, c'est assez là, j'veux dire l'important c'est de payer mon logement puis payer mes comptes, eh puis j'me vois pas retourner aux études. »
Danielle

Le désintérêt est, en grande partie, motivé par des facteurs d'ordre individuel. Comme Danielle, les femmes interrogées s'estiment souvent trop vieilles pour aller s'asseoir à nouveau sur les bancs d'école. Leurs propos suggèrent que leur âge fait en sorte qu'elles ne se sentiraient plus à leur place dans un milieu scolaire. Leurs capacités intellectuelles seraient également en cause puisque les répondantes jugent ces dernières insuffisantes pour répondre aux exigences coutumières découlant des études. Il est aussi à remarquer que six des huit participantes qui sont catégoriques quant à leur désintérêt d'effectuer un retour aux études sont actuellement en emploi; elles ne ressentent donc pas le besoin de poursuivre leur formation. Elles ne perçoivent pas non plus la valeur ajoutée qu'une telle démarche pourrait leur apporter dans leur situation actuelle ou dans une situation éventuelle.

Si des programmes scolaires revêtent un caractère trop lourd et décourageant pour une partie des femmes interrogées, il en est autrement des cours ponctuels qui sont indépendants d'une formation de longue durée. Nombreuses sont les répondantes (n=15) qui témoignent de leur intérêt à poursuivre leur développement par des cours de langue, d'initiation à l'informatique ou encore dans d'autres domaines.

L'analyse du cursus scolaire des répondantes montre que la grande majorité n'a pas terminé un niveau d'études supérieures, soit un diplôme d'études collégiales ou universitaires. À première vue, cela ne semble cependant pas constituer un frein important à l'insertion professionnelle. Un retour aux études est alors envisagé par très peu de participantes. Si le parcours scolaire de certaines répondantes s'est terminé rapidement, leur parcours professionnel a quant à lui commencé très tôt. La prochaine section traite du cheminement sur le marché du travail des femmes interrogées.

3.1.5. Leur cheminement sur le marché du travail

Le parcours professionnel des répondantes est certainement unique à chacune d'elle. Néanmoins, il est possible d'identifier différentes tendances générales. Cette partie explore plusieurs aspects liés à l'employabilité des répondantes et elle tend à s'articuler autour de leurs expériences professionnelles passées et de leurs aspirations présentes. Ainsi, les stratégies utilisées pour la recherche d'emploi, les emplois antérieurs occupés, les motifs de démission, les craintes associées à l'insertion professionnelle, les emplois aujourd'hui désirés, les obstacles externes perçus limitant l'accès à l'emploi et, finalement, les expériences de bénévolat des participantes y sont traités.

STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI

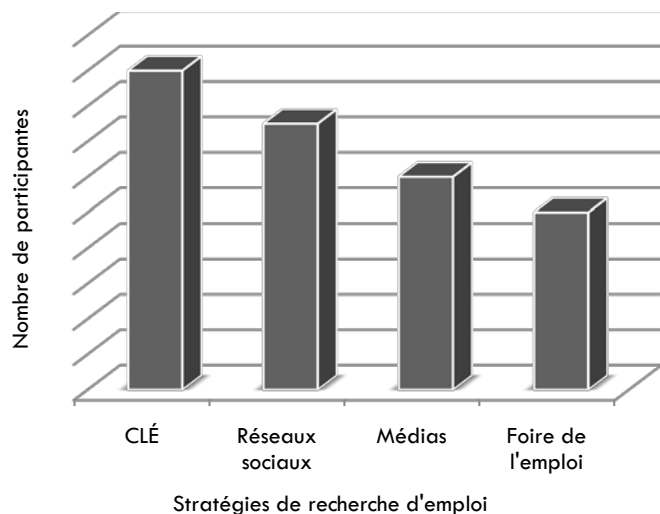
La recherche d'emploi est une démarche qui requiert l'utilisation de stratégies et le déploiement de certains efforts. Les répondantes utilisent de manière limitée, les différentes ressources à leur disposition. Le Centre local d'emploi (CLE) est un organisme d'aide de premier choix pour plusieurs d'entre elles. Plus de la moitié des femmes (n=18) mentionnent y avoir eu recours à un moment quelconque de leurs démarches personnelles. Certaines participantes utilisent la salle multimédia pour faire des recherches sur Internet comme le fait Anne :

« Oui, j'étais au Centre CLÉ, puis j'ai le placement en ligne. » Anne

Cependant, la plupart y rencontrent un agent d'information régulier. Notons qu'il y a une tendance chez des répondantes à rencontrer le même agent d'information.

Dans une proportion moindre, les répondantes affirment utiliser également les membres de leur réseau social (n=15), les médias tels que la radio et la télévision communautaire (n=12) et les foires de l'emploi, soit plus spécifiquement dans le cas présent, Charlevoix au boulot (n=10).

GRAPHIQUE 5 : STRATÉGIES DE RECHERCHES D'EMPLOI FAVORISÉES



Le graphique 5 résume le nombre de participantes qui utilisent les différentes stratégies citées. La distribution de curriculum vitae est également une démarche privilégiée par des femmes. Elles l'utiliseront dans un deuxième temps pour postuler pour un emploi spécifique dont elles auront eu connaissance grâce aux stratégies nommées ci-dessus.

L'utilisation de ces différentes stratégies se fait en partie de manière isolée. Plus du tiers des répondantes (n=13) disent avoir recours à une seule stratégie dans leur recherche d'emploi et près des deux tiers (n=22) mentionnent en utiliser uniquement deux.

EMPLOIS ANTÉRIEURS

Cette section s'attarde sur les différents emplois que les répondantes ont occupés avant leur participation au projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix. Il est à noter que deux types d'emplois distincts sont analysés séparément. D'abord, les emplois dans un cadre habituel de travail sont abordés. Ce sont des emplois où les seules parties en cause lors de l'embauche sont l'employeur et le postulant. Ensuite, les emplois « subventionnés » sont traités. Ces derniers se distinguent puisqu'ils nécessitent l'intervention d'une tierce partie, soit Emploi-Québec qui accorde des subventions salariales, selon certaines modalités, pour permettre aux entreprises d'accueillir des personnes ayant des difficultés d'intégration au marché du travail. Grâce à un appui financier, Emploi-Québec donne l'occasion à des employeurs d'ouvrir des postes à des travailleuses et ainsi favoriser leur insertion sur le marché du travail. Pour les participantes, ceci leur procure une expérience professionnelle qu'elles peuvent ensuite faire valoir auprès d'autres employeurs; dans certains cas, leur contrat se prolonge selon les besoins du milieu de travail.

○ EMPLOIS USUELS - DANS UN CADRE HABITUEL DE TRAVAIL

La plupart des femmes participantes à Vision Travail Charlevoix n'en sont pas à leur premier emploi. Toutefois, le tiers des répondantes (12/35) n'ont pas évoqué avoir occupé un emploi avant leur participation à la mesure d'employabilité; elles ont donc eu un mode de vie basé sur les soins aux enfants et la domesticité. Par contre, plusieurs ont partagé leur temps entre le travail et le foyer; les deux tiers des répondantes (n=23) mentionnent avoir occupé au minimum un emploi dans les années antérieures à leur participation au programme offert par les Centres Femmes.

La durée d'occupation en emploi des femmes ayant eu une expérience sur le marché du travail antérieure à leur participation au programme est d'au moins quelques années. Seulement cinq répondantes (5/23) disent n'avoir jamais occupé un emploi pendant plus de deux ans. Le tiers des participantes (8/23) mentionnent avoir occupé un même emploi sur une période allant entre trois ans et cinq ans et dix répondantes (10/23) disent être demeurées dans un même emploi pendant plus de cinq ans. Il est donc possible de noter une certaine stabilité dans les emplois antérieurs occupés par une majorité de participantes.

Le nombre d'emplois occupés varie fortement en fonction des expériences propres à chacune des femmes. Comme plusieurs participantes ont occupé un même emploi pendant un nombre appréciable d'années, il semble que le nombre d'emplois distincts occupés soit assez faible. Plus de la moitié des femmes interrogées (13/23) rapportent avoir occupé moins de trois emplois différents tout au long de leur cheminement professionnel.

La nature de ces emplois change avec les domaines d'intérêt des diverses répondantes. Toutefois, il semble que le projet préparatoire à l'emploi n'ait pas d'effet réel sur la nature de l'emploi occupé par les femmes, puisque dans l'ensemble, les emplois occupés avant et après le programme Vision Travail Charlevoix sont dans les mêmes secteurs d'activité et ils génèrent un sentiment de satisfaction similaire. Ces emplois sont notamment dans les secteurs de l'entretien ménager (n=12), des soins aux personnes (n=8) et du service à la clientèle (n=5). Il est à remarquer que l'entretien ménager est un secteur que près de la moitié des répondantes ont expérimenté avant leur participation à la mesure d'employabilité.

« Ah oui, j'ai travaillé [entre trois et cinq ans] ans comme femme de chambre, préposée aux chambres » Michèle

Comme dans l'exemple donné, certaines participantes étaient femmes de chambre dans des hôtels ou des auberges, alors que d'autres ont fait des petits ménages pour des particuliers. Ce n'est pas étonnant puisque leur région est touristique et qu'une part importante des emplois saisonniers est de cette nature. Il semble donc que Vision Travail Charlevoix permet toutefois à certaines répondantes de sortir du secteur de l'entretien et d'avoir accès à des emplois autres.

○ EMPLOIS BÉNÉFICIAIRE D'UNE SUBVENTION SALARIALE

Nombreux sont les emplois occupés antérieurement ou actuellement par des participantes qui bénéficient de subventions salariales d'Emploi-Québec. Parmi les 35 participantes à l'étude, 17 d'entre elles affirment avoir occupé au moins un emploi subventionné au cours des années précédentes ou suivant Vision Travail Charlevoix et trois d'entre elles occupent encore ce type d'emploi.

Certaines nuances doivent être apportées quant aux profils des différentes femmes ayant bénéficié d'emplois subventionnés au cours de leur cheminement professionnel. Les répondantes se divisent d'abord en deux groupes distincts. L'un regroupe celles qui ont occupé un emploi subventionné avant leur participation au projet préparatoire à l'emploi (n=8), l'autre se compose des femmes qui ont occupé ce type d'emploi après avoir suivi ce même programme (n=9). Il est à remarquer qu'aucune des 17 participantes ayant bénéficié d'un emploi subventionné n'a occupé ce type d'emploi à la fois avant et après Vision Travail Charlevoix. Seulement la moitié des participantes ayant occupé un emploi subventionné avant leur participation à la mesure d'employabilité ont également eu une expérience antérieure d'emploi usuel dans un cadre habituel de travail (4/8), alors que les deux tiers des participantes (6/9) ayant occupé ce type d'emploi après Vision Travail Charlevoix ont eu une telle expérience auparavant.

Il est possible de penser que l'expérience de courte durée, généralement six mois, d'un programme d'emploi subventionné a été la porte d'entrée sur le marché du travail de certaines femmes dont le mode de vie reposait antérieurement sur les soins aux enfants et la domesticité. Cette expérience les a peut-être motivé à poursuivre leur insertion professionnelle à plus long terme. Dans cette optique, le projet préparatoire à l'emploi leur a fourni des outils pour mieux se connaître et s'orienter dans une carrière éventuelle. En ce qui concerne les répondantes ayant eu des emplois antérieurs dans un cadre habituel de travail, elles sont souvent en transition dans leur cheminement professionnel. Cette étude ne permet pas de statuer sur les motivations qui animent les participantes à obtenir des emplois subventionnés. Toutefois, il ressort des entrevues que près du quart des répondantes (4/17), ayant à un moment quelconque de leur cheminement professionnel occupé ce type d'emploi, ont profité de cette opportunité pour devenir éligible à l'assurance emploi (chômage).

Plus des deux tiers des répondantes (12/17) ayant occupé un emploi subventionné, à un moment ou à un autre, sont actuellement en emploi. À ce jour, neuf d'entre elles occupent des emplois usuels et trois occupent des emplois subventionnés. Des cinq participantes présentement sans emploi (5/17), trois disent souffrir de problèmes de santé majeurs restreignant leur intégration sur le marché du travail, une est inscrite dans un programme d'études à temps plein qui débutera prochainement et une seule ne semble pas être prête à se mobiliser. Plusieurs des répondantes (n=8) ont d'ailleurs été engagées par un Centre Femmes pour une période variant de six mois à un an dans le cadre d'une subvention salariale d'Emploi-Québec. Les Centres Femmes, en plus de dispenser le projet préparatoire à l'emploi, sont

donc aussi des organismes accueillant fréquemment des personnes vulnérables comme employés temporaires leur fournissant ainsi, une occasion de s'insérer sur le marché du travail et de gagner de l'expérience.

De plus, près des deux tiers des répondantes (n=11) mentionnent avoir bénéficié d'une subvention salariale une seule fois dans leur parcours professionnel. Cinq répondantes affirment en avoir eu deux alors qu'une seule répondante dit en avoir bénéficié à trois reprises. Ces données suggèrent que les emplois subventionnés favorisent dans la majorité des cas l'insertion professionnelle. Une seule répondante (1/11) semble occuper ce type d'emploi de façon récurrente. Cette participante a eu à faire le deuil de son métier précédent en raison de problèmes de santé chroniques liés à l'exercice de son travail et elle mentionne ne pas percevoir d'alternatives en réponse à son besoin de travailler.

Le tableau 7 présente un bilan des types d'emplois occupés par les répondantes avant et après leur participation à Vision Travail Charlevoix. Les emplois actuellement occupés par des répondantes sont aussi comptabilisés dans le tableau. Il est à remarquer que plus des trois quarts des répondantes (30/35) ont occupé un emploi bénéficiant d'une subvention salariale et/ou d'un emploi usuel à un moment quelconque après leur participation à la mesure d'employabilité.

TABLEAU 7 : TYPES D'EMPLOIS OCCUPÉS PAR DES RÉPONDANTES AVANT ET APRÈS VISION TRAVAIL CHARLEVOIX

	Projet préparatoire à l'emploi – Vision Travail Charlevoix	
	Avant	Après
Emploi subventionné	4	3
Emploi ordinaire	15	21
Expérience mixte	4	6
Total	23	30

Peu importe le type d'emploi occupé, la majorité des répondantes ont démontré avoir intégré au moins une fois le marché du travail dans les années précédant Vision Travail Charlevoix. Certaines ont connu des transitions dans les emplois occupés, puisque plusieurs femmes ont mentionné en avoir occupé plus d'un pendant ces années. La prochaine section met de l'avant les différentes raisons qui ont amené les répondantes à quitter un emploi antérieur.

MOTIFS D'ARRÊT

Bien que quelques participantes aient été obligées de quitter un emploi passé, la majorité d'entre elles disent y avoir mis un terme volontairement. Les motifs qui les amènent à démissionner sont généralement liés à des difficultés associées au travail et à son contexte. La santé physique des participantes est la raison la plus fréquemment évoquée. Il s'agit de blessures majeures ou de problèmes chroniques qui empêchent la poursuite des activités régulières dans le cadre de l'emploi occupé. Un second motif avancé à quelques reprises est lié aux relations interpersonnelles dans le milieu de travail. Que ce soit avec les employeurs ou avec les collègues, des relations tendues, voire même conflictuelles, avec eux engendrent chez certaines la décision de quitter l'emploi.

« C'est une hypocrisie, puis l'ambitionnage sur les employés, puis les menteries, ah y en a plein là, t'sais quand tu dis qu'y en a plein là! » Stéphanie

Les entretiens sont cependant silencieux quant à des difficultés liées à l'articulation du travail avec le reste de la vie comme cause de départ volontaire. Les répondantes n'ont donc pas évoqué spontanément de tels motifs et nous ne les avons pas interrogées à ce sujet.

CRAINTES LIÉES A L'EMPLOI

Suite à leur participation à Vision Travail Charlevoix, certaines femmes continuent de nourrir des peurs face à l'idée d'être en emploi. Les craintes entretenues sont en grande partie reliées à l'anxiété d'être en terrain inconnu. L'insertion

professionnelle demande à ces femmes de s'adapter à une situation nouvelle pour laquelle elles ne possèdent que très peu de repères. Cette peur de l'inconnu est étroitement liée à des doutes personnels quant à l'écart possible entre les compétences requises pour l'emploi et celles qu'elles détiennent. Ces peurs peuvent être liées à un manque de confiance en soi chez plusieurs répondantes, mais aussi à des expériences antérieures difficiles, ou encore à une absence d'expérience permettant de jauger la situation.

« Oui, j'avais peur de pas être capable. T'sais, c'est quand même dur là, quand tu rentres là, c'est tout nouveau hein, tu connais rien là, mais j'ai appris vite. » Annie

Tous les facteurs associés à de la nouveauté semblent suffisants pour déclencher cette anxiété. La nature de l'emploi, le secteur d'activité, le milieu social sont autant de motifs pouvant susciter une telle émotion.

Plus de la moitié des répondantes (21/35) ont éprouvé ou éprouvent encore des craintes face à l'idée d'être en emploi. La moitié de celles-ci (10/21) en sont à leur première expérience sur le marché du travail; l'insécurité est donc forte chez les femmes n'ayant pas occupé au moins un emploi avant le projet préparatoire à l'emploi. Les répondantes ayant eu un emploi antérieur et celles qui n'en ont pas eu partagent toutefois la peur de l'inconnu de l'emploi. Les seules distinctions majeures entre les deux groupes quant aux craintes éprouvées sont que les relations interpersonnelles semblent être un motif d'anxiété pour les répondantes qui débutent leur première expérience de travail (4/10), et que la peur de vivre à nouveau un échec professionnel est ressenti par des répondantes (3/11) possédant un certain bagage d'expériences sur le marché du travail.

EMPLOIS RECHERCHÉS

La nature de l'emploi recherché est très variable d'une répondante à l'autre. Néanmoins certaines grandes tendances semblent se dessiner dans l'ensemble des propos recueillis.

Les soins aux personnes correspondent aux secteurs majoritairement recherchés, que les soins soient attribués à de jeunes enfants ou à des personnes âgées, de même que les emplois liés au service à la clientèle. Ces secteurs permettent à des participantes d'être en contact constant avec d'autres personnes.

« Il faut que je vois du monde, là, tu sais, c'est ça. [...], mais pas trop compliqué, là, juste que tu les aides, là. » Karine

De plus, quelques femmes (n=3) accordent davantage de valeur à ces emplois, puisque à leur avis, les métiers principalement associés aux soins sont une occasion de faire une différence dans la vie d'une tierce personne.

À l'opposé, les emplois dans le domaine de la restauration revêtent un caractère souvent indésirable aux yeux de plusieurs répondantes (n=9). Être cuisinière ou encore serveuse n'a pas beaucoup d'attrait parce que ces métiers n'offrent pas de conditions de travail satisfaisantes, ou à la hauteur des attentes.

« Bien, moi j'me dis, pour c'qui est des restaurants, je l'sais pas, c'est plus des restaurants ici là, puis ça m'intéresse pas de travailler dans les restaurants. Parce que c'est les fins de semaine, c'est la semaine, c'est tout. » Laurence

Les horaires seraient variables et changeants, les tâches trop exigeantes physiquement et la rémunération insuffisante, considérant les efforts fournis.

L'obtention d'un emploi à temps plein ne semble pas être un critère majeur pour plusieurs femmes interrogées, puisque plus du tiers de celles-ci (n=14) ont fait part de leur désir d'occuper un emploi dont le nombre d'heures hebdomadaire requis est inférieur à 30 heures. Il semble que cette préférence soit tributaire des exigences trop élevées en termes notamment d'assiduité et d'efforts physiques que requiert un emploi à temps plein. Seulement près du quart des femmes (n=8) privilégient fortement un emploi de plus de 30 heures semaine, alors que 13 répondantes n'ont pas soulevé le nombre d'heures de travail comme étant un critère de sélection d'un emploi.

Il ressort des entretiens que certaines conditions de travail mises de l'avant par les femmes comme filtre dans leur recherche d'emploi ne soient pas prioritaires. Ainsi, le nombre d'heures travaillées, la saisonnalité, la flexibilité et la rémunération associée aux emplois potentiels sont considérés dans une moindre mesure. Rarement ces facteurs sont-ils présentés par les répondantes comme déterminants. Les emplois recherchés doivent davantage répondre aux aspirations

personnelles de la participante. Il a notamment été mentionné que le respect du corps et de ses capacités étaient un élément essentiel.

« [...] moi j'veux pas travailler des choses physiques trop. » Brigitte

De nombreux emplois peuvent exiger une force physique que certaines participantes affirment ne pas posséder, ou ne plus posséder. D'autres types d'emplois requièrent de longues heures de travail debout sans possibilité de repos. Ce désir d'être respectée dans la limite de sa condition physique a été spontanément exprimé par près de la moitié des participantes (17/35).

Par ordre d'importance, un deuxième critère guide le choix de l'emploi occupé. Il s'agit du bien-être en emploi.

« [...] j'me dis quand t'aimes ce que tu fais, c'est la meilleure condition de travail que tu peux pas avoir. » Françoise

Les répondantes recherchent un emploi dans lequel elles auront du plaisir et même l'opportunité de continuer à se réaliser. Plus du tiers des participantes (n=15) abondent dans ce sens.

OBSTACLES PERÇUS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Plusieurs participantes reconnaissent certaines exigences des employeurs de la région comme constituant un levier ou un frein à l'accès à l'emploi. Le principal levier réside dans les réseaux sociaux auxquels appartiennent les répondantes. Tant pour la connaissance de l'opportunité que pour l'appui ou la référence de la candidature, nombreuses sont celles qui mentionnent avoir obtenu un emploi grâce à une personne de leur entourage ou qui ont été témoin d'un tel phénomène dans la région de Charlevoix. Près du tiers des femmes interrogées (n=11) font état de l'importance du soutien et de l'influence d'un pair dans le processus d'insertion sur le marché du travail. Ce levier est davantage analysé dans une section subséquente du rapport (se référer à : 1.5.2. Réseau social comme levier à l'insertion en emploi).

Par contre, le principal obstacle à leur intégration au travail est l'absence de reconnaissance officielle de compétences et de connaissances, car ces personnes ont peu de diplômes et elles ont acquis des compétences en cours d'emploi, donc sans validation ni reconnaissance externe. L'expérience acquise au fil des ans peut, dans certains cas, ne pas être considérée comme suffisante pour l'obtention d'un emploi par l'employeur, alors que, selon la répondante, elle dispose de ces connaissances et compétences acquises autrement que par les cours et non sanctionnées par un diplôme. Certains secteurs d'activités et certains employeurs spécifiques demandent à ce que le postulant détienne un diplôme officiel lié à l'emploi.

Pour d'autres employeurs, un diplôme de secondaire V ou son équivalent peut simplement être une exigence minimum à laquelle certaines participantes à l'étude ne répondent pas. Toutefois, un tel obstacle ne se présente que dans de rares situations (n=2).

Bien que la région de Charlevoix soit reconnue comme étant touristique, l'exigence de l'anglais comme langue seconde a rarement été abordée. Selon les femmes interviewées, l'anglais est requis pour des emplois dans le domaine de la restauration; toutefois, comme ce secteur est majoritairement perçu comme peu désirable par des répondantes, peu d'entre elles mentionnent le bilinguisme (français et anglais) comme représentant une difficulté ou un obstacle à leur insertion professionnelle (n=4).

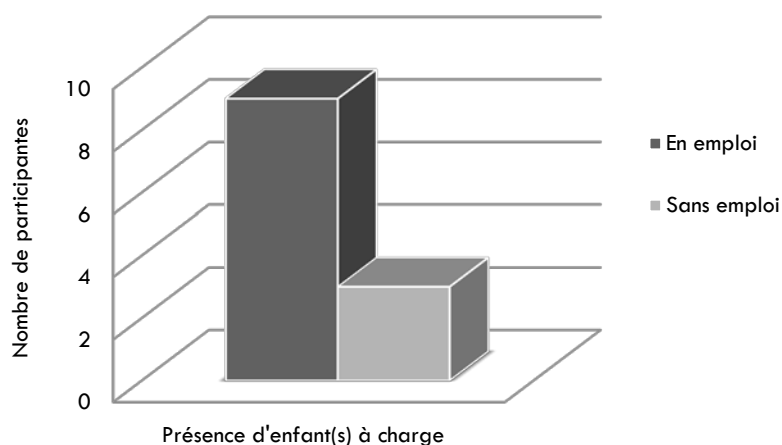
D'un point de vue structurel, le manque de garderie (n=6) de même que le manque de transport (n=3) ont peu été soulevés comme étant des obstacles à l'intégration en emploi. Les places limitées en garderie ne représentent pas pour les répondantes un enjeu majeur, puisque pour la plupart, elles n'ont plus à prendre soin d'enfants à charge (23 des 35 répondantes n'ont pas la charge d'enfants). Il est à remarquer que les répondantes qui vivent personnellement des difficultés de gardiennage ont moins de 45 ans.

De plus, la présence d'enfants à charge ne constitue pas un frein à l'insertion en emploi, tel que l'illustre le graphique 6. Ce résultat s'explique par le fait que les répondantes qui ont encore la charge d'enfants ont souvent des adolescents autonomes pour lesquels une supervision étroite est superflue. Cependant, quelques répondantes ont la charge d'enfants en bas âge¹⁷ (n=4), et la moitié d'entre elles sont en emploi (2/4).

De plus, le transport en commun étant très peu développé dans la région, les déplacements auraient pu être difficiles. Cependant, quelques répondantes mentionnent posséder une voiture et d'autres circulent principalement à pieds.

Le manque de transport ne semble pas non plus représenter un obstacle majeur à leur insertion professionnelle.

GRAPHIQUE 6 : LA RELATION ENTRE LA PRÉSENCE D'ENFANTS À CHARGE ET LA PRÉSENCE D'UN CONJOINT, ET LE STATUT D'EMPLOI



Le tableau 8 synthétise les leviers et les freins à l'intégration en emploi identifiés par les répondantes.

TABLEAU 8 : LEVIERS ET FREINS PERÇUS À L'INTEGRATION EN EMPLOI

Leviers et freins perçus à l'intégration en emploi			
Leviers		Freins	
Nature	Importance	Nature	Importance
Réseau social	Forte	Manque de compétences réelles – secondaire V et langue seconde (anglais)	Faible
		Manque de reconnaissance officielle des compétences, par un diplôme	Moyenne
		Absence de garderie	Faible
		Absence de transport en commun	Faible

¹⁷ Enfants âgées de 5 ans et moins.

EXPÉRIENCE DE BÉNÉVOLAT

Il est aussi à remarquer qu'une partie des femmes interrogées se sont impliquées à un moment ou à un autre dans leur milieu. Plus du quart des répondantes (n=9) ont déjà eu dans le passé une expérience de bénévolat de courte ou de longue durée. Cependant, le fait d'avoir dédié du temps non rémunéré à de telles activités ne semble pas représenter un tremplin pour l'insertion professionnelle. Les deux tiers des participantes, ayant consacré des énergies dans des occupations bénévoles par le passé, ne sont pas actuellement en emploi. Il serait sans doute intéressant de comparer le profil de ces femmes avec celui d'autres chercheurs d'emploi pour qui l'expérience de bénévolat a constitué un levier à l'intégration en emploi. Les différences et les similitudes dans les profils permettraient probablement de mieux comprendre de quelle façon une occupation bénévole peut favoriser l'insertion sur le marché du travail.

L'univers du travail n'est pas inconnu à une majorité de répondantes. Ces dernières ont développé des stratégies de recherche d'emploi et elles ont généralement occupé un emploi avant leur participation à la mesure d'employabilité. Cependant, elles nourrissent encore certaines craintes par rapport à leur insertion professionnelle. De plus, leurs attentes concernant un emploi éventuel sont réalistes, mais elles perçoivent dans leur environnement des obstacles qui peuvent freiner leur intégration sur le marché du travail. L'intégration en emploi est souvent étroitement liée à l'insertion sociale. La section suivante aborde donc les réseaux sociaux auxquels appartiennent les répondantes de même que le soutien qu'elles en reçoivent au besoin.

3.1.6. Leur réseau social et le soutien

Le soutien social fourni par les réseaux sociaux revêt un caractère essentiel pour les participantes à l'étude. Cette section traite des types de réseaux sociaux auxquels appartiennent les répondantes et leurs retombées. D'abord, la nature des réseaux sociaux personnels, professionnels et communautaires est décrite de même que les effets engendrés par ces réseaux en termes de soutien externe reçu. L'influence des réseaux sociaux sur l'accès à l'emploi est ensuite expliquée. Des lacunes associées à des insuffisances ou à des absences dans l'offre de soutien dont disent souffrir des répondantes sont finalement exposées.

NATURE DES RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux peuvent être divisés en deux catégories. La première porte sur le réseau personnel de la participante. Dans cette étude, il s'agit d'individus que la personne interrogée côtoie dans son environnement, comme les membres de la famille ou des voisins. La deuxième catégorie comprend le réseau professionnel et communautaire, c'est-à-dire les organismes publics et privés dont l'offre de services est utilisée par la répondante de même que la consultation de professionnels indépendants pour certains de leurs besoins. Ces deux catégories de réseaux sociaux de même que leur étendue sont analysées dans la prochaine section.

RÉSEAUX SOCIAUX PERSONNELS

Les participantes à l'étude possèdent un réseau social principalement composé de liens personnels. Les divers membres de la cellule familiale sont la source la plus fréquente de soutien. Le réseau familial est également le type de réseau dont les liens sont les plus nombreux. La presque totalité des participantes (34/35) mentionne l'aide apportée par un conjoint ou un parent en cas de besoin.

« Mon conjoint m'aide beaucoup, là! [...] Oui. Quand j'ai besoin d'un transport. »
Danielle

Les besoins identifiés sont de différentes natures. Il est possible de les regrouper au sein de trois grandes catégories que sont les besoins émotionnels, les besoins instrumentaux et les besoins informationnels. Chacune de ces catégories est explorée plus en profondeur dans une section subséquente (se référer à : 4.1.6.5. Nature du soutien reçu).

Les membres de la famille sont généralement des personnes avec qui la répondante est mise en contact de façon très fréquente. Il va de soi qu'une participante mariée avec un enfant à charge fréquente quotidiennement ou presque son mari et son enfant. Le fait de demeurer sous le même toit contribue fortement à augmenter le nombre de contacts.

Il est également possible de penser que certaines familles résidant dans la région de Charlevoix y sont établies depuis plusieurs années et que les différentes générations continuent de s'y côtoyer.

« On se connaît toute la gang, cousins, oncles, cousines, les enfants de nos cousins se connaissent, les enfants des enfants de nos cousins se connaissent. » Sophie

Selon cette hypothèse, les liens familiaux seraient très forts et entretenus entre les différents membres : les frères et sœurs, les neveux et les nièces, mêmes entre cousins. La famille élargie serait donc aussi une source régulière de soutien.

Le réseau familial comprend aussi des personnes que les répondantes ne voient que rarement. Il s'agit de parents qu'elles ne rencontrent pas ou avec qui elles ne communiquent que quelques fois par année, voire même une fois tous les deux ou trois ans. Dans la majorité des cas, il s'agit de personnes ayant déménagé à l'extérieur de la région de Charlevoix. Malgré l'éloignement géographique, les participantes mentionnent que ces personnes sont disposées à les soutenir si elles leurs en font la demande.

Les amis représentent également d'importantes personnes ressources. Plus des trois quarts des femmes interrogées (30/35) affirment pouvoir recourir à un ami si elles en ressentent le besoin. En moyenne, ils sont toutefois souvent moins nombreux que les membres de la famille à graviter dans le réseau social de la participante. Les amis sont des individus avec lesquels des répondantes maintiennent une fréquence de contacts très élevée. Les interactions sont souvent faites sur une base minimale de trois fois par semaine et très rarement sous une fréquence inférieure à une fois aux quinze jours.

RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS ET COMMUNAUTAIRES

Les réseaux sociaux professionnels et communautaires composés de différents organismes de la région de Charlevoix de même que de professionnels intervenants auprès de la clientèle cible ont une présence plus faible dans la vie des répondantes. Toutefois notons le rattachement obligatoire au Centre Femmes de Charlevoix ou au Centre femmes aux plurielles, puisque la totalité des femmes interrogées ont participé au programme Vision Travail Charlevoix offert par ces organismes. En effet, ce rattachement constituait le premier critère de sélection des répondantes à l'étude. Par contre, il faut aussi noter que peu d'organisations sont utilisées régulièrement comme ressource par les participantes. Celles-ci ont recours à leurs services de façon souvent ponctuelle et occasionnelle.

Les principales ressources perçues par les femmes interrogées dans leur environnement sont les bureaux de chômage¹⁸ et ceux de l'aide sociale. Ces institutions sont perçues comme des parties intégrantes des réseaux communautaires. Les deux tiers des répondantes (n=23) rapportent avoir bénéficié à un moment quelconque de prestations d'aide sociale ou d'assurance emploi. Ces organisations sont généralement vitales pour la survie économique des participantes. Cependant, elles ne représentent pas des leviers véritables dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle.

Bien que les femmes interrogées aient toutes été sensibilisées, lors de leur participation à Vision Travail Charlevoix, à l'existence du Gsept comme organisme de soutien dans la recherche d'un emploi, seulement la moitié d'entre elles (n=19) y font référence pendant l'entrevue comme ressource potentielle pour elles. Les Centre locaux d'emplois (CLE) semblent être la ressource de référence en matière de recherche et d'accès à l'emploi (se référer à 4.1.8.1 Stratégie de recherche d'emploi).

Il est également à remarquer que près de la moitié des participantes à l'étude (16/35) affirment avoir eu recours au soutien apporté par un professionnel, tel qu'un médecin, un psychologue ou un travailleur social au cours des dernières années. Ces professionnels peuvent travailler de façon indépendante ou bien être affiliés avec des organisations publiques comme des CLSC¹⁹ ou des hôpitaux.

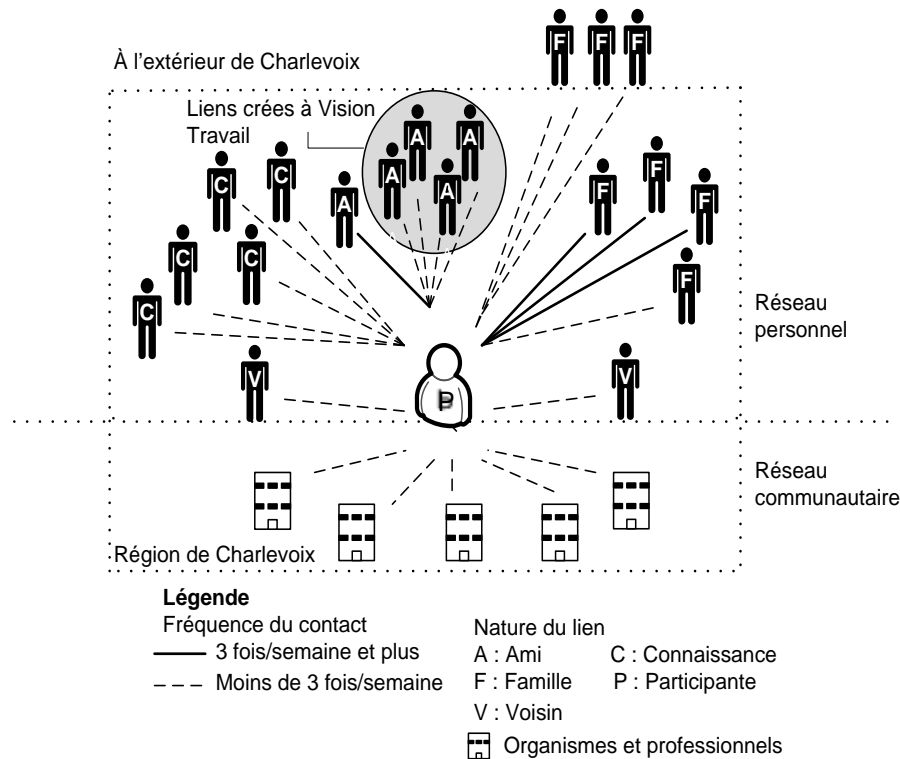
¹⁸ Aujourd'hui appelé Centre de ressources humaines du Canada (CRHC).

¹⁹ Centre local de services communautaires

L'ÉTENDUE DES RÉSEAUX SOCIAUX

L'étendue des réseaux sociaux est déterminée dans cette étude par le nombre de relations ainsi que par la diversité de celles-ci. Il est ressorti précédemment que dix répondantes ont rapporté avoir vécu ou vivre encore l'isolement; un cas réel illustré par le réseau d'Audrey à la figure 2 (voir p. 34) a mis en évidence les individus et les organisations composant ce réseau social restreint. Cependant, la situation d'Audrey n'est pas représentative de celle de la majorité des répondantes. Voici une autre illustration, celle de la situation de Mireille. Bien que le réseau social schématisé ne soit pas exhaustif, la figure 3 dépeint les ressources auxquelles une seconde participante, Mireille, se réfère en cas de besoin²⁰.

FIGURE 3 : RÉSEAU SOCIAL D'UNE RÉPONDANTE (NON ISOLÉE) - MIREILLE



Il est à remarquer que dans ce cas les relations personnelles sont beaucoup plus nombreuses que celles inventoriées dans l'exemple de la participante isolée. Nous y dénombrons 19 personnes appartenant à des types de réseaux diversifiés; des parents, des amis, des connaissances et des voisins. De plus, quatre relations d'amitié se sont développées pendant le programme Vision Travail Charlevoix et elles perdurent à ce jour.

²⁰ Le cas de Mireille a été choisi parmi les 25 répondantes n'ayant pas mentionné vivre de l'isolement. La méthodologie employée dans cette étude ne permet pas d'estimer pour certaines répondantes l'étendue de leur réseau social avec précision. Ainsi, une approche conservatrice a été utilisée dans la distribution et l'identification des liens. Mireille est une participante avec qui la thématique des réseaux sociaux ont été investigués davantage lors de l'entretien, par conséquent elle constitue un exemple jugé typique.

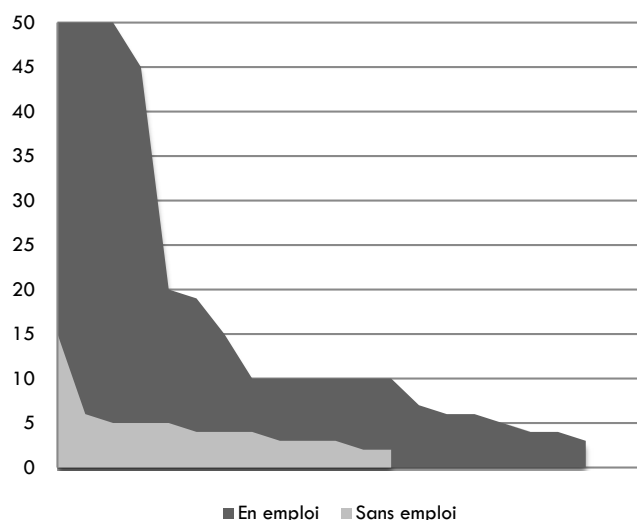
Le tableau 9 présente l'étendue du réseau social personnel de l'ensemble des 35 répondantes à l'étude. Il est à remarquer que près du tiers des répondantes (n=10) affirme avoir obtenu un soutien quelconque ou être en mesure de demander une aide à plus d'une douzaine de personnes. Le nombre d'organismes et de professionnels quant à lui demeure plutôt similaire, soit autour de cinq liens.

TABLEAU 9 : ÉTENDUE DES RÉSEAUX SOCIAUX PERSONNELS

Étendue des réseaux sociaux personnels					
	0 à 2 personnes	3 à 5 personnes	6 à 8 personnes	9 à 11 personnes	12 personnes et plus
Nombre de répondantes	0	6	14	5	10

De plus, Mireille a mentionné être en contact direct, en face-à-face, ou indirect, via Internet ou le téléphone, de façon quotidienne avec en moyenne cinq personnes²¹. Notons qu'il s'agit de seulement une personne de plus que dans le cas de la répondante souffrant d'isolement. Les cas d'Audrey et de Mireille sont typiques des deux situations.

GRAPHIQUE 7 : NOMBRE MOYEN DE PERSONNES AVEC QUI LES RÉPONDANTES ENTRENT EN RELATION QUOTIDIENNEMENT, SELON LEUR STATUT D'EMPLOI



Les données recueillies montrent qu'il n'y a pas de lien étroit entre le nombre de personnes composant le réseau social personnel et le nombre moyen de personnes avec qui une participante entre en relation quotidiennement. C'est plutôt la diversité des liens établis qui s'accroît avec l'étendue du réseau social. Toutefois, le fait d'être en emploi semble influencer à la hausse le nombre d'interrelations journalières. Comme le montre le graphique 7, les répondantes occupant présentement un emploi affirment entrer en moyenne chaque jour en discussion avec davantage de personnes. L'intégration sociale dans la communauté est possiblement favorisée par l'insertion en emploi.

Les réseaux sociaux personnels, professionnels et communautaires, même ceux dont l'étendue est petite, fournissent aux répondantes un soutien souvent précieux. En cas de besoin, les participantes peuvent avoir recours à des personnes ou à des organismes susceptibles de leur venir en aide. La nature du soutien reçu par les réseaux sociaux est traitée dans la prochaine section.

NATURE DU SOUTIEN REÇU

La famille comme les amis fournissent en grande partie deux types de soutien distinctifs. Dans un premier temps, ils offrent une aide instrumentale. Il faut comprendre que la nature de cette aide répond à des besoins pratiques. Il s'agit

²¹ Lors des entretiens, il a été clairement mentionné que les liens comptabilisés devaient répondre à des critères précis : la répondante devait s'être adressée personnellement à son interlocuteur et avoir discuté avec lui pendant un minimum de deux à trois minutes. La discussion devait donc avoir une certaine durée dans le temps et avoir constitué un véritable échange. De plus, un plafond artificiel fixé à 50 personnes a été fixé puisque que les nuances apportées au-delà de ce nombre ne contribuent pas à répondre à l'objectif poursuivi.

notamment d'assister la répondante dans ses déplacements en mettant à sa disposition un moyen de transport ou encore de réparer un bris survenu dans son logement. Dans un second temps, les membres de la cellule familiale de même que les amis lui donnent un certain soutien émotionnel.

« [...] si y me pogne un down, là j'arrive, là j'dis [amie], j'file pas. Envoie, viens-t'en me trouver, on va prendre un café ou un verre d'eau ou bien viens, on va aller prendre une marche avec les enfants, ça va te faire du bien. » Nathalie

Ces personnes représentent des confidents vers qui les répondantes se tournent lorsqu'elles recherchent une oreille attentive. Elles lui procurent également le sentiment d'être appréciée de même que celui d'appartenir à un groupe, à une famille, à un réseau.

Le soutien émotionnel et le soutien instrumental reçus de la famille et des amis s'inscrivent le plus souvent dans un lien de réciprocité. Des participantes affirment donner de manière équivalente du soutien à ceux de qui elles en reçoivent régulièrement. Cet impératif de réciprocité peut alourdir la charge des répondantes. Si les personnes composant le réseau personnel sont aussi vulnérables qu'elles, un cercle vicieux ou vertueux de soutien constant est formé. Ce cercle est vicieux si le temps investi dans l'appui à un tiers n'est pas consacré à la recherche d'un emploi ou encore à l'amélioration des conditions personnelles de vie ou s'il engendre chez les participantes des doutes quant aux chances d'améliorer sa situation. Il est vertueux, s'il engendre des encouragements, des solutions nouvelles ou la confiance qu'on peut s'en sortir.

Les organisations et principalement les professionnels donnent aux répondantes un autre type de soutien : de l'information. Ce sont des experts en qui les participantes ont confiance. Ils sont souvent consultés pour l'octroi de conseils et l'identification de pistes de solution en réponse à des problématiques vécues par des participantes.

« J'ai été voir mon intervenante [professionnelle à un CLSC], j'étais dans un piteux état, eh puis elle m'a suggéré d'aller faire un p'tit tour [Centre femmes], voir c'qu'eux y auraient à m'offrir, eh puis j'ai été voir puis j'me suis inscrite finalement [Vision Travail Charlevoix]. » Corinne

L'information recueillie est utile pour elles personnellement et peu en lien direct avec le marché du travail. Les professionnels rencontrés ne constituent pas des diffuseurs de l'information quant aux diverses possibilités d'emploi dans la région. Ils agissent à un niveau plus personnel et leur soutien tend d'ailleurs à devenir, à certains moments, de type émotionnel. Ce sont donc également des personnes à qui certaines femmes interrogées confieront des situations difficiles ou des problématiques avec lesquelles elles tentent de composer.

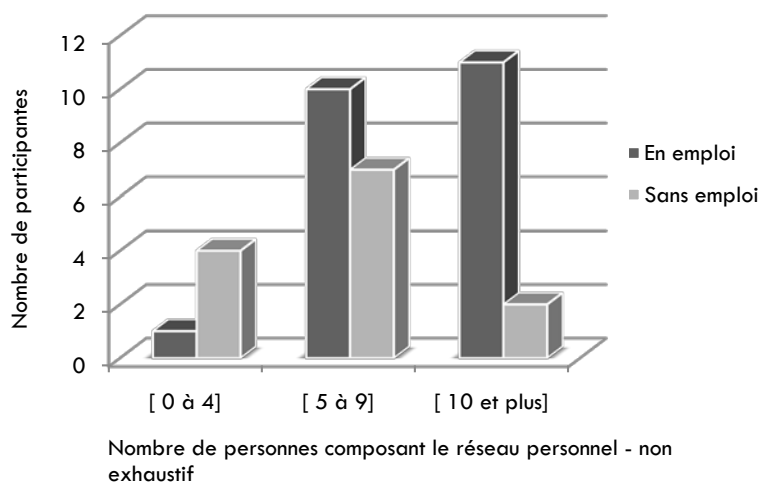
RÉSEAU SOCIAL PERSONNEL COMME LEVIER À L'INSERTION EN EMPLOI

Les données recueillies montrent que l'information liée aux emplois disponibles sur le marché du travail est souvent donnée par les « connaissances » des répondantes. Le terme « connaissances » réfère ici à une « personne que connaît la répondante ». Il n'a pas de qualification particulière puisqu'il a été utilisé par les participantes en fonction de leur définition propre à chacune. Néanmoins, il a été noté qu'il englobe généralement des individus que les femmes interrogées rencontrent dans des lieux publics comme les supermarchés ou avec lesquelles elles ont déjà eu des liens plus serrés comme une ancienne collègue de travail. La fréquence des contacts avec ces personnes est donc relativement faible, il s'agit le plus souvent de quelques fois par année. Les connaissances agissent sur les possibilités d'emplois puisqu'ils servent de personnes de référence pour un employeur éventuel tel que le souligne Martine :

« [...] je l'sais c'qui m'a donné une chance, c'est que j'avais travaillé avec [une connaissance] [...] Puis après avoir passé mon entrevue, y l'a appelée pour savoir ce qu'elle pensait de moi. » Martine

L'étendue du réseau social personnel de la participante semble influencer l'insertion professionnelle. Jusqu'à un certain point un réseau plus étendu serait un meilleur levier à l'intégration sur le marché du travail. Bien que cette étude ne recense pas le réseau social personnel des répondantes de manière exhaustive, elle permet de faire certaines hypothèses sur son impact en termes d'accès à l'emploi. Plus du tiers des répondantes (n=13) a fait référence à dix personnes et plus dans son réseau personnel.

GRAPHIQUE 8 : ÉTENDUE DES RÉSEAUX SOCIAUX PERSONNELS SELON LE STATUT D'EMPLOI DES RÉPONDANTES



De ces 13 femmes, il y en a actuellement 11 en emploi. Il est aussi possible de remarquer que cinq répondantes mentionnent avoir un réseau personnel composé de moins de cinq personnes, et que pour ces femmes, seulement une occupe un emploi. Le graphique 8 montre les relations décrites précédemment. Il semble que plus le nombre de personnes intégrées dans le réseau personnel est grand, plus les répondantes sont susceptibles d'occuper un emploi et inversement.

Cependant, il ressort que ce ne sont pas toutes les répondantes qui sont capables d'exploiter leur réseau personnel. Les données montrent que quelques participantes sont réticentes à utiliser les nombreux liens

sociaux qu'elles possèdent lors de la recherche d'emploi. Elles préfèrent ainsi s'en remettre à divers organismes de même qu'à elle-même. Elles perçoivent les démarches d'emploi comme étant un processus individuel dans lequel elles désirent maintenir leur autonomie.

« [...] j'ai fait mes choses, quand ç'a été le temps de trouver du travail, j'ai vraiment fait mes démarches par moi-même. » Catherine

Cela semble même être une source de fierté pour elles. D'autres participantes affirment que malgré l'étendue de leur réseau personnel, celui-ci n'a pas la capacité de les soutenir en termes d'accès à l'emploi. Les répondantes ne perçoivent pas leur famille et leurs amis comme des diffuseurs d'informations ou des réservoirs de ressources. Tel que mentionné précédemment, la famille et les amis offrent principalement un soutien d'ordre instrumental et émotionnel, ce qui semble être perçu par les femmes comme « le cadre usuel » de la relation. Certaines participantes ne reconnaissent pas l'aide que ces personnes pourraient leur donner en matière de recherche et d'obtention d'emploi. Elles vont même jusqu'à supposer un désintérêt de leur part pour tout ce qui a trait à l'employabilité. Elles justifient notamment cette hypothèse par le fait que ces personnes sont retraitées ou bien non intégrées au marché du travail.

« [...] ça fait qu'elle est à la retraite, donc le marché du travail elle n'y pensera pas. » Marie

Ainsi, leur réseau personnel ne comprend pas toujours des « connaissances » susceptibles de les appuyer dans leurs démarches d'insertion professionnelle.

MANQUE DE SOUTIEN

Malgré qu'elles disent avoir reçu du soutien, certaines participantes expriment l'absence ou encore le manque de soutien émotionnel à un moment où elles en ressentaient le besoin. Près du tiers des répondantes (n=11) issues de Vision Travail Charlevoix ont mentionné une telle lacune. Le soutien émotionnel semble être le type de soutien le plus nécessaire aux femmes interrogées, puisque c'est celui dont l'absence ou l'insuffisance est le plus souvent commenté. En fonction des données recueillies, il apparaît que lorsque la répondante ne trouve pas ce soutien auprès de son réseau immédiat, elle s'en remet à l'aide d'un professionnel. Il s'agit donc de la deuxième étape dans sa démarche habituelle de résolution de son problème. Ce choix s'explique en partie par un désir de confidentialité à propos de certains sujets d'ordre

personnel. La crainte née de la probabilité qu'une sœur ou qu'une amie raconte à un tiers les confidences reçues amène des participantes à s'en remettre à des gens dont le métier prescrit la confidentialité des propos entendus.

« Parce que j'peux pas me confier à mon amie, [...], j'peux pas tout le temps. Des fois j'me confie, mais pas toujours parce que des fois ça reste pas là, puis moi j'aime pas ça. [...], parce que des fois j'm'en aperçois que ç'a pas resté là, fait que là j'peux pas tout dire. Ou bien je pourrais le dire à une intervenante. C'est vrai qu'elle est jeune par exemple, mais elle me dit c'qu'elle sait, puis avec une intervenante c'est pas si pire encore. » Dominique

Des 11 femmes ayant exprimé un manque de soutien émotionnel, il y en a plus de la moitié qui éprouvent des défis personnels plus lourds tel qu'un divorce (n=6). Toutefois, lorsque les manques en soutien émotionnel (n=11), informationnel (n=6) et instrumental (n=4) sont confondus, il ressort que les femmes mariées ont autant de besoins non satisfaits que les autres femmes. Ce sont les femmes célibataires, au prorata de leur nombre dans l'étude, qui expriment le moins de manque en termes de soutien externe. Il est aussi à remarquer que trois des quatre répondantes évoquant un manque de soutien instrumental ont des enfants à charge. Les lacunes sont associées soit à la garde des enfants, à l'entretien du lieu de résidence ou à une carence en terme financier.

Les différentes sections analysées dans cette partie ont contribué à tracer un portrait sommaire des répondantes en tant que personne dotée de caractéristiques particulières et évoluant dans un milieu donné. Ce portrait permet de mieux comprendre la condition et la situation passée et présente des répondantes et les problématiques qui y sont associées. Leur parcours scolaire, leur cheminement professionnel et leurs réseaux sociaux jusqu'à ce jour montrent aussi certaines différences dans les profils étudiés. Ce portrait à grands traits se veut descriptif. Il présente quelques associations, des concomitances, mais il ne suggère d'aucune façon des causalités.

L'ensemble des répondantes ont un point en commun; elles ont toutes participé au projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix. Nous nous sommes donc intéressées à l'expérience qu'elles en ont eue. Quelles difficultés ont-elles rencontrées lors de leurs démarches d'inscription? À quels obstacles se sont-elles heurtées pendant leur participation au programme? La prochaine partie identifie les difficultés majeures avec lesquelles les répondantes ont eu à conjuguer avant et pendant Vision Travail Charlevoix.

3.2. Objectif : Identifier les difficultés rencontrées par les femmes ciblées

L'inscription et la participation à la mesure d'employabilité Vision Travail Charlevoix s'inscrivent dans une démarche personnelle des répondantes, de découverte de soi. Pour elles, il est parfois difficile de franchir l'ensemble des étapes comprises entre le moment où elles prennent connaissance de l'existence du programme et celui de leur admission. Une fois le projet préparatoire à l'emploi commencé, elles font aussi face à des épreuves nouvelles. Cette partie examine les difficultés que les participantes ont rencontrées avant leur participation à Vision Travail Charlevoix puis, pendant leur participation.

3.2.1. Difficultés de recrutement

Lors des entrevues, les répondantes ont évoqué de nombreuses difficultés rencontrées avant leur participation au programme; elles proviennent de sources multiples. Cependant, il est possible de les regrouper en deux grandes catégories. Les contraintes engendrées par le contexte particulier de la région de Charlevoix et les appréhensions personnelles des répondantes sont aussi traitées dans cette section.

LE CONTEXTE DE CHARLEVOIX

Selon des participantes, Charlevoix est une région « tricotée serrée »:

« Mais du bord à mon mari, on se fréquente beaucoup, on est tricoté serré, une famille de même. » Monique

Au fil de la discussion, 14 répondantes ont énoncé cette idée. Les unes perçoivent Charlevoix comme un milieu où tout le monde se connaît. Il suffit donc d'aller faire des courses pour rencontrer quelqu'un de familier.

« On n'a pas besoin de se donner des rendez-vous pour se voir, on va se croiser à l'épicerie puis on va se croiser au cinéma puis on va se croiser à la boulangerie, t'sais c'est comme ça. » Marie

Par conséquent, la situation personnelle et professionnelle passée et présente de quelqu'un est assez publique. Une personne qui quitte un emploi à deux ou trois reprises n'est souvent donc pas en mesure de dissimuler ce fait à un nouvel employeur.

Cette familiarité entre les habitants de la région permet notamment, selon des participantes, de rendre très efficace la méthode du bouche-à-oreille lorsqu'il s'agit de faire circuler ou de trouver une information. Cette efficacité n'apporte pas toutefois que des aspects positifs. Des répondantes mentionnent que des opinions préconçues circulent sur beaucoup de personnes et même sur des familles entières.

« Ça fait que y a des personnes des fois qui me connaissent puis qui connaissent des familles, puis qui vont amener des préjugés ou on va entendre parler des raconteurs ou toutes sortes de choses à notre sujet. » Brigitte

Ainsi, il est possible de supposer que ces jugements et opinions constituent autant de préjugés et de stéréotypes filtrant les perceptions et influençant les actions des divers acteurs qu'ils soient des chercheurs d'emploi, des employeurs éventuels ou même des intervenants. Si nous reprenons l'exemple précédent, celui de la personne qui quitte un emploi à plusieurs reprises, des répondantes affirment qu'une telle personne pourrait être facilement et faussement étiquetée comme instable, voire même qu'elle pourrait être perçue comme ayant des troubles psychologiques. La pression sociale semble donc assez forte dans la région en ce qui concerne les faits et gestes des individus.

Certaines familles sont établies depuis de nombreuses générations dans la région de Charlevoix et elles constituent un réseau social important. Elles sont connues de la population et elles ont acquis au fil des ans une notoriété. Il serait donc également plus difficile pour les étrangers de s'intégrer dans la communauté. Catherine affirme:

« Je pense carrément de ne pas être né ici, t'es un étrange. » Catherine

Des répondantes venant d'ailleurs témoignent aussi de préférences exercées par les employeurs envers des personnes originaires de la région lors de la sélection de personnel.

« [...] c'est quelque chose que j'ai trouvé bien dur par ici, là. Le monde se rencontrent, puis: Tu es la fille à Une telle. Faut que tu sortes le pedigree. [...] Puis on dirait que c'est ça, les jobs, c'est toutes des affaires de même. [...] Ah, toi, ma mère connaissait ta mère. » Pauline

Il est à remarquer que dans leur cheminement de vie, plusieurs participantes (au moins 14 répondantes) ont résidé à un moment quelconque à l'extérieur de la région de Charlevoix, mais elles y sont revenues. La majorité d'entre elles ont demeuré à Québec (n=8) pendant quelques années pour des fins d'études ou de travail. Sur les 13 femmes interrogées sans emploi présentement, neuf ont quitté la région de Charlevoix pour y revenir ultérieurement ou encore sont originaires d'un autre endroit au Québec. Il est possible de s'interroger sur les barrières d'accès à l'emploi que cet éloignement géographique a pu provoquer. L'absence de lien direct ou la rupture temporaire des liens avec la population régionale peut être source de résistance et de méfiance pour les employeurs locaux.

Cet aspect irait parfois plus loin; certaines participantes évoquent que des employeurs auraient même une préférence pour les personnes intégrées au réseau social « typique » de la région. Certaines répondantes affirment avoir été obligées de quitter un emploi pour des raisons vides de sens données par des employeurs. Elles s'apercevaient par la suite que la personne qui les remplaçait était une parente ou une relation des autres travailleurs de l'entreprise ou de l'employeur. Par exemple, Martine raconte que :

« [...] Puis un moment donné, [la supérieure] m'a rencontrée, elle dit tu fais pas l'affaire. J'ai dit pardon? Elle dit tu fais pas l'affaire. [...] La fille par après qui est rentrée, son mari c'était une amie à [une collègue de travail]. » Martine

Il ne s'agit pas d'un cas isolé puisque que Christine raconte une histoire similaire :

« On m'a dit « bye bye » puis j'avais te dire la raison, parce que moi c'est une raison que... c'est une place où y avait... c'est beaucoup la famille, les employés c'est beaucoup la famille, puis là y avait une personne de la famille [...], qui avait dit qui aimerait travailler à [l'entreprise], donc moi on m'a tassée, on a fait rentrer cette personne-là. » Christine

L'accès à l'emploi serait donc possiblement favorisé par l'insertion sociale des personnes dans les réseaux régionaux. Le contexte spécifique de la région de Charlevoix crée certaines conditions qui semblent freiner certaines femmes dans leur recherche d'emploi. Les opinions préconçues sur les individus et l'insertion professionnelle parfois complexe pour une personne isolée ou étrangère peuvent constituer des barrières à l'intégration en emploi.

APPRÉHENSIONS PERSONNELLES

Les difficultés perçues peuvent aussi être étroitement liées à la personne elle-même. Il a été demandé aux femmes interrogées d'expliquer leurs différentes appréhensions avant de s'inscrire officiellement à Vision Travail Charlevoix de même que celles qu'elles perçoivent chez des participantes potentielles évoluant dans leur environnement. Une seule répondante n'a pas été capable de répondre à la question, les autres ont fait part de leurs propres réticences et de leurs hypothèses sur les réticences des autres.

Plus de la moitié ont associé leurs appréhensions à des craintes émotionnelles (n=19). La gêne et la peur sont des émotions très fortes qui dressent des barrières dans les démarches aboutissant au recrutement. Les répondantes affirment que la peur de l'inconnu crée de la nervosité et de l'anxiété; le fait de ne pas savoir exactement à quoi s'attendre dans le programme, la possibilité qu'il comprenne des éléments cachés, engendre un désir de fuite face à la nouveauté proposée ou éventuelle.

« [...] c'est quelque chose de nouveau là, on est toujours... c'est comme un nouvel emploi là, on est toujours nerveux puis on sait pas à quoi s'attendre. » Chantale

Il y a également un fort mélange de gêne et de peur quant à l'idée de devoir s'exprimer sur des sujets intimes et personnels dans un groupe.

« Peur de parler de soi, de dire comment on est puis tout. » Annie

Ce n'est pas le nombre de personnes composant le groupe qui suscite cette réticence mais le fait que ces personnes soient des inconnues. Pour elles, il est très difficile de s'ouvrir et de parler de soi à des personnes étrangères.

Une autre crainte pour des participantes est celle du risque que leur situation soit considérée par d'autres comme anormale, ou même, qu'elles soient amenées à faire une telle évaluation elles-mêmes.

« La peur peut-être de se découvrir qu'elles sont, pas comme elles sont supposées d'être. » Véronique

Cette image révèle l'insécurité de certaines participantes, des doutes qu'elles entretiennent sur elles-mêmes ainsi que sur leur vie, de même que leur besoin d'être soutenues et rassurées par un tiers. Elles craignent d'entrevoir une autre représentation d'elles qui ne cadrerait plus avec le moule dans lequel elles se fondent actuellement – tant leur propre représentation d'elles-mêmes que celle que les autres ont d'elles.

Une seconde hypothèse évoquée également par plus de la moitié des participantes est tout simplement la non reconnaissance du besoin (n=18) : les femmes qui auraient avantage à s'inscrire au projet préparatoire à l'emploi n'en ressentent pas toujours la nécessité. Certaines femmes interrogées disent avoir été elles-mêmes dans cette situation.

« Moi j'y allais pas, j'disais pour le moment ça m'intéressait pas. » Céline

D'autres répondantes attribuent cette hypothèse uniquement à d'autres femmes dans leur milieu. Elles illustrent leur propos en mentionnant que ce sont souvent des femmes qui ne perçoivent pas d'intérêt personnel à faire le programme. Il s'agit par exemple de femmes qui ne désirent pas intégrer le marché du travail ou encore qui se confortent dans leur situation actuelle. Ces femmes seraient caractérisées selon des participantes par un environnement riche en soutien de toute nature. Certaines parlent même de « cliques de femmes mariées entretenues ». Dans ces cas, le mari est le pourvoyeur du ménage et, par conséquent, les femmes ne seraient pas dans la nécessité d'intégrer le marché du travail.

Cette hypothèse, pour être vérifiée, nécessite de parler directement aux femmes qui n'ont pas participé au projet préparatoire à l'emploi et qui ne reconnaissent pas le besoin de s'y inscrire. Il se pourrait que la perception des femmes interrogées soit fautive et que les facteurs qui soutiennent la non reconnaissance d'un besoin soient autres que le fait de ne pas être dans l'obligation d'intégrer le marché travail. Cette piste de recherche mériterait d'être davantage explorée. Toutefois, il est difficile de recruter de telles répondantes, comme nous en avons fait état à la section 2.3.3 (méthodologie) et section 5 (résultats des 4 non participantes).

Une autre catégorie de cas évoqués par des répondantes est celle des femmes qui ne font pas les efforts requis parce qu'elles ont presque démissionné de la vie. Pour reprendre les dires de Marie :

« [...] y ont abdiqué, puis y vont s'endurer comme elles sont puis chercheront pas à changer. » Marie

Pour certaines, l'investissement personnel nécessaire est source de découragement et elles ne sont pas prêtes à s'engager dans leur développement, peu confiantes dans les résultats qui pourraient en découler. Les conditions dans lesquelles elles évoluent changent et sont difficiles. Elles n'ont ni la volonté ni les ressources pour les modifier et elles renoncent à le faire d'une quelconque façon. D'autres encore ne veulent pas reconnaître leur besoin de soutien extérieur pour progresser. C'est une recherche d'indépendance et d'autonomie qui pourrait les motiver à ne pas s'inscrire à un cours ou dans une démarche collective, comme si le fait de participer à la mesure d'employabilité constituait une demande d'aide en elle-même et qu'elle signifiait une perte d'indépendance et d'autonomie personnelle. Ces femmes veulent avancer par elles-mêmes et par conséquent, elles rejettent l'assistance des autres personnes et des organisations dans le milieu.

Ces propos révèlent des stéréotypes de toutes sortes (certains positifs et certains négatifs) qui peuvent être véhiculés concernant les femmes éligibles aux mesures d'employabilité; on voit que des femmes de ces conditions véhiculent elles aussi, et renforcent en ce faisant, des stéréotypes négatifs concernant des femmes qui leur ressemblent, tout en s'estimant différentes des femmes dont elles parlent.

Plus du tiers des répondantes (n=13) ont aussi mentionné comme frein à considérer et à participer à Vision Travail Charlevoix, l'ignorance de l'existence du programme. Des répondantes mentionnent que les gens de la région ne sont pas assez informés sur les Centres Femmes et sur le projet préparatoire à l'emploi spécifiquement.

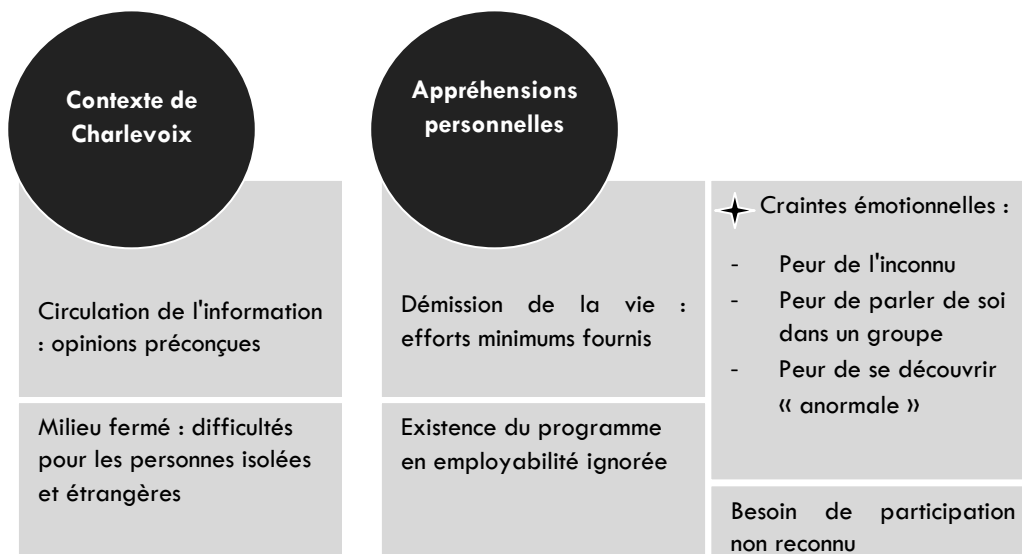
« Bien, premièrement y savent pas c'est quoi au juste. [...] Mais y n'a beaucoup qui savent pas c'est quoi, t'sais, aller perdre son temps là, écouter quelqu'un qui est avant de nous autres puis qui parle. » Monique

Le manque de renseignements engendre une mauvaise compréhension des objectifs et des activités poursuivis par le programme. Certaines femmes interrogées affirment qu'il existe de fausses représentations de Vision Travail Charlevoix qui circulent dans la population. Par exemple, des interviewées rapportent que des personnes croient qu'il s'agit d'un groupe de femmes qui passent la journée à papoter ensemble et que d'autres pensent qu'il s'agit uniquement d'assister à des exposés magistraux sur divers sujets. Non seulement ces représentations sont-elles erronées, mais elles sont aussi plutôt défavorables ou peu attrayantes.

Il est à remarquer que peu de participantes à l'étude (n=6) ont parlé spécifiquement des obligations et responsabilités familiales de même que du conjoint comme étant des appréhensions ou des contraintes à la participation au programme. Puisque la question n'était pas posée systématiquement et que ce sont les propos émis spontanément dans le cadre de l'échange qui sont rapportés ici, on peut s'interroger sur les raisons qui pourraient expliquer la faible évocation de ce thème par les interviewées. La première hypothèse serait que ni la présence d'enfants à charge ni l'interdiction du mari ne restreindraient les clientes potentielles à s'inscrire à Vision Travail Charlevoix. La conciliation entre la famille et le projet préparatoire à l'emploi ne serait pas une difficulté dont l'influence limiterait une participante éventuelle dans ses démarches d'inscription; cette explication est liée en partie à l'âge des femmes visées par le programme, puisque leurs enfants sont généralement assez autonomes lorsque la mère a 45 ans et plus. La seconde hypothèse pourrait être que de telles difficultés ont été aplanies grâce à diverses stratégies par les femmes, et qu'en conséquence, elles n'ont pas empêché leur participation.

Les appréhensions personnelles des répondantes face à différentes facettes du programme comme la gêne et la peur ressenties, la non reconnaissance du besoin et l'ignorance de la mesure d'employabilité freinent ou arrêtent complètement les femmes dans leurs démarches de participation. Le contexte particulier de la région de Charlevoix, tel que mentionné précédemment, est également source de difficultés potentielles au recrutement. Les obstacles perçus au recrutement sont regroupés dans la figure 4.

FIGURE 4 : SYNTHÈSE DES OBSTACLES À LA CONSIDÉRATION ET À LA PARTICIPATION À VISION TRAVAIL CHARLEVOIX



Le cheminement des répondantes inscrites au projet préparatoire à l'emploi n'est cependant pas sans épreuves. La section suivante analyse les obstacles rencontrés lors de la participation à Vision Travail Charlevoix.

3.2.2. Obstacles/difficultés rencontrées pendant le PPE Vision Travail Charlevoix

L'expérience vécue lors de Vision Travail Charlevoix a engendré des difficultés pour certaines participantes. Elles se sont heurtées à des obstacles de nature personnelle et structurelle. Cependant, ce sont ces premiers qui ont été davantage évoqués. Toutefois, la nature de l'étude ne nous permet pas de dire si c'est parce qu'ils sont plus nombreux, ou parce qu'ils sont plus perceptibles par les répondantes, ou encore, parce qu'elles s'attribuent à elles, davantage, le poids du résultat.

OBSTACLES PERSONNELS

Près de la moitié des femmes interrogées (16/35) s'accordent pour dire qu'elles ont eu à surmonter des contraintes d'ordre individuel. Il est possible de dégager deux tendances générales dans les propos des femmes.

Dans un premier temps, il ressort que les difficultés personnelles peuvent être liées étroitement à certaines activités du projet préparatoire à l'emploi. Des participantes disent s'être senties trop lentes pour être en mesure de suivre adéquatement le rythme d'apprentissage soutenu du programme. D'autres mentionnent avoir eu des problèmes de compréhension dans certains volets de la formation ou encore que les enseignements transmis étaient trop nombreux dans une période de temps donnée.

« Parce que des fois, l'intervenante à parlait vite, puis on lisait, on lisait des pages et des pages de feuilles pour tout le contenu, mais des fois c'était long, des fois on comprenait pas. T'sais, quand tu lis sur une feuille, des fois, t'as pas la tête à te concentrer, [...] » Sylvie

Ces difficultés associées à l'apprentissage ont été perçues par certaines participantes comme des handicaps personnels. En effet, elles ne s'estiment pas capables de suivre à cause de leurs caractéristiques propres et non pas à cause « d'erreurs » ou de situations sous-optimales dans la programmation de la formation. Dans l'ensemble, elles ne remettent

pas en doute l'adéquation des activités avec les besoins et les capacités des femmes auxquelles cette formation est destinée. Si elles n'arrivent pas à être à la hauteur dans une activité, elles en assument la totale responsabilité. Cette façon de considérer la situation engendre un certain découragement chez certaines participantes, de même que l'impression de ne pas être à leur place au sein du groupe de formation.

Dans un deuxième temps, les difficultés personnelles évoquées se rattachent à un aspect beaucoup plus émotionnel. Il s'agit pour certaines répondantes de devoir affronter leurs craintes. Par exemple, elles doivent surmonter leur timidité en osant prendre la parole. Les peurs et les gênes énoncées comme des appréhensions personnelles lors du recrutement sont concrètement ressenties lors des activités du programme. Ces émotions deviennent pour des répondantes des difficultés avec lesquelles elles ont eu à conjuguer à maintes reprises. Cependant, elles semblent s'estomper et même dans certains cas s'effacer totalement avec l'écoulement des semaines et les expériences vécues.

«J'étais craintive de rentrer là-dedans, ça me faisait peur [peur de parler]. [...] Puis après, plus les semaines avançaient, plus j'me sentais correcte, t'sais.» Valérie

Certaines disent aussi avoir vécu la vie de groupe comme un obstacle dans le sens où elles ont dû développer de la tolérance envers leurs collègues et consentir des efforts pour entrer en relation avec les autres femmes du groupe. Les obstacles personnels liés à la progression des répondantes pendant la durée du projet préparatoire à l'emploi montrent l'importance d'un soutien et d'un encadrement adéquats pour les aider à traverser ces épreuves.

OBSTACLES STRUCTURELS

Dans une autre perspective, des répondantes ont aussi eu à conjuguer avec des difficultés structurelles. Il est question notamment du transport, de la garde des enfants et des plages horaires qu'occupe le projet préparatoire à l'emploi. Toutefois, ces obstacles sont moins souvent évoqués comparativement à ceux d'ordre personnel énoncés précédemment.

Une seule répondante a mentionné avoir eu des problèmes pour se déplacer de façon régulière de son domicile aux Centres Femmes. Il semble que les infrastructures publiques répondent en grande partie aux besoins de transport des répondantes. Nombreuses sont les participantes qui disent avoir utilisé un type de navette d'autobus communément appelé Taxi-Bus dans la région de Charlevoix. Plusieurs femmes interrogées ont aussi affirmé être totalement indépendantes pour leurs déplacements parce qu'elles possèdent une voiture. Ceci a favorisé la collaboration entre des participantes qui ont utilisé dans plusieurs cas le covoiturage.

« Y n'a une qui avait une auto, on y donnait tant par jour, on embarquait quatre ensemble. » Patricia

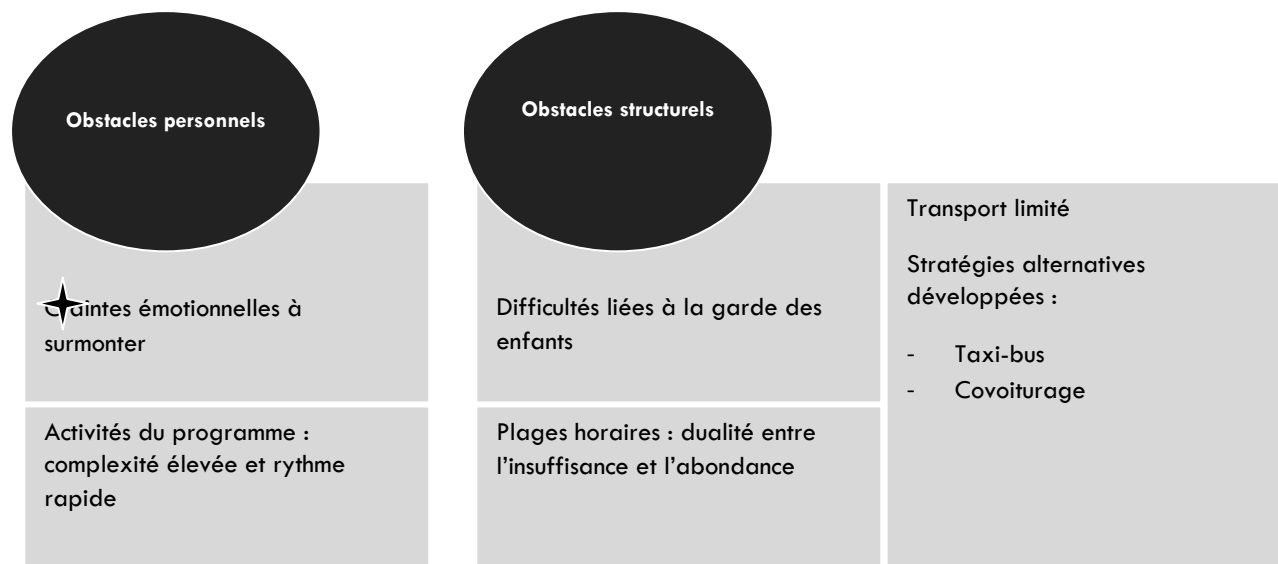
Le covoiturage a un bénéfice inattendu : il a aussi pour effet de motiver davantage certaines participantes. Il est plus dynamique et plaisant d'arriver en petits groupes sur les lieux de formation, ce qui peut même les inciter à compléter le programme.

La garde des enfants en bas âge ne ressort pas comme une problématique majeure puisque seulement trois répondantes l'ont abordée; ceci est cependant influencé par le profil de la population étudiée, qui avait 35 ans et plus, et le groupe majoritaire à l'étude composé de femmes de plus de 45 ans. Il est certain que dans le cadre de cette étude peu de femmes interrogées avaient des enfants en bas âge nécessitant la supervision constante d'un adulte.

Les horaires de formation ne sont pas non plus des obstacles significatifs. Notons que l'horaire des formations était calqué sur un horaire de travail régulier pour trois des jours ouvrables consécutifs. Des répondantes ont évoqué le calendrier indirectement (n=3) ; leurs opinions sont toutefois opposées puisque pour certaines, la charge d'être présente trois jours entiers semble être trop lourde, alors que pour d'autres, l'absence de formation pendant quatre journées consécutives est estimée trop longue. L'arrêt d'activités durant cet intervalle de temps amène des répondantes à être déboussolées lors de la reprise.

Le transport, la garde des enfants et les horaires ne représentent donc pas des obstacles structurels majeurs pour les répondantes. Ce sont plutôt des difficultés d'ordre personnel que les participantes disent avoir ressenties pendant leur participation à Vision Travail Charlevoix. Lors du programme, les répondantes ont eu à surmonter des obstacles de natures diverses dont certains étaient étroitement associés à leurs appréhensions personnelles initiales. La figure 5 reprend les principaux obstacles auxquels elles se sont heurtées pendant leur participation à la mesure d'employabilité.

FIGURE 5 : SYNTHÈSE DES OBSTACLES PENDANT LA PARTICIPATION AU PPE VISION TRAVAIL CHARLEVOIX



Quelles sont les motivations qui ont amené les femmes interrogées à s'inscrire au projet préparatoire à l'emploi et à passer outre leurs craintes premières? Quels sont les motifs qui les ont amenées à poursuivre leur cheminement malgré les difficultés rencontrées? La prochaine partie aborde ces questions en identifiant les déterminants qui ont influencé le choix des répondantes à participer à la mesure d'employabilité.

3.3. Objectif : Identifier les déterminants influençant le choix des femmes à participer

Le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix demande aux participantes un investissement personnel continu non négligeable. Cette partie identifie différents facteurs motivationnels qui ont amené les répondantes à désirer s'y engager. Les motivations intrinsèques à l'inscription à la mesure d'employabilité sont d'abord explorées. Ensuite, quelques composantes de la structure de Vision Travail Charlevoix sont analysées. Cette partie se termine en traitant des motifs d'abandon et de poursuite du programme évoqués par certaines répondantes.

3.3.1. Les motivations personnelles à la participation

Les femmes interrogées s'inscrivent à Vision Travail Charlevoix pour de nombreuses raisons personnelles. Cette section présente les principaux éléments qui semblent influencer la décision des répondantes à s'investir dans le programme. Le développement de soi et de compétences, la participation à des activités sociales, la recherche ou le changement d'orientation professionnelle et le désir de s'insérer sur le marché du travail sont des facteurs considérés et examinés.

DÉVELOPPEMENT DE SOI ET DE COMPÉTENCES

Les motivations personnelles que les répondantes évoquent sont de nature différente et elles répondent à des besoins distincts. Le développement de soi et de compétences est la raison la plus fréquente. Elle a été nommée spontanément par près de la moitié des participantes au programmes (n=17). Cette motivation est suffisante à elle seule pour susciter l'inscription de plusieurs femmes; ainsi, six participantes sur les 17 l'ayant désigné n'ont pas mentionné d'autres éléments motivationnels.

Plusieurs femmes s'engagent dans le projet préparatoire à l'emploi pour elles-mêmes.

« J'me disais j'le faisais pour moi puis j'avais voir au fur et à mesure [...] » Christine

Certaines recherchent à gagner de la confiance en soi, et d'autres ont le désir de mieux se connaître.

« J'ai dit bien c'est le temps ou jamais de faire une formation, d'apprendre à me connaître, puis après ça je retournerai sur le marché du travail plus solide. » Catherine

Cette étape de développement personnel semble une démarche préliminaire importante dans le processus d'intégration du marché du travail de ces femmes.

Des participantes souhaitent aussi développer davantage des compétences qui leur serviront dans leurs emplois ultérieurs. Elles font référence à leurs capacités à utiliser des logiciels informatiques, par exemple. L'ordinateur est un outil de travail courant avec lequel elles souhaitent se familiariser davantage puisque plusieurs d'entre elles ont exprimé leur inexpérience dans ce domaine. Cependant, peu importe le cours ou les notions enseignées, il semble que ce qui anime réellement les personnes interrogées soit le désir d'apprendre.

« J'allais là pour apprendre d'autres choses, puis on n'apprend jamais assez de toute façon. » Laura

Le programme est perçu comme un moyen de continuer à progresser dans leur cheminement de vie. Il propose de nouveaux défis qui sont sources d'apprentissages. (se référer à 3.6.2.2 Retombées personnelles pour les participantes)

ÉVÈNEMENT SOCIAL

Plusieurs femmes (n=14) se sont inscrites à la mesure d'employabilité donnée par les Centres Femmes parce qu'elles la percevaient comme une activité sociale. Ces participantes profitaient de l'occasion pour sortir de chez elles de même que pour élargir leur réseau social personnel. Elles vont aux diverses séances animées par le désir de créer de nouveaux liens, de faire de nouvelles rencontres. Le projet préparatoire à l'emploi représente pour elles davantage un moyen d'entrer en contact avec d'autres individus.

« Me tourner les pouces à la maison là, c'est pas drôle. [...] Oui, me faire sortir de la maison, voir d'autre monde, tout ça là. J'vois tout le temps le même monde là, ça vient que... ça vient tannant. » Aurélie

Donc pour cette femme, occuper son temps de façon agréable, voire stimulante, est une motivation.

Celles pour qui Vision Travail Charlevoix constitue une activité sociale ont des profils très diversifiés. Il y en a cinq qui ont également mentionné souffrir d'isolement. Il est possible d'imaginer que le projet préparatoire à l'emploi représente alors une porte de sortie à cette situation difficile. Il y en a également trois qui ont des problèmes de santé majeurs et pour qui un retour au travail est impensable. Dans le cas de ces dernières, le programme est une activité qui permet d'écouler le temps en bonne compagnie, et souvent, il sert de transition entre le marché du travail et la « retraite ».

« Parce que j'pouvais pas faire d'autre chose. [...] J'pouvais pas forcer, j'pouvais pas rien faire, un moment donné. Mais j'pouvais faire tout c'qui se passait là-dedans là! » Sylvie

Six des 14 participantes ont affirmé que leur seule motivation à s'inscrire au programme était leur désir de socialiser. De ces six répondantes, quatre occupent actuellement un emploi. Ainsi, il semble que même si leur unique élément motivationnel n'est pas associé à l'insertion professionnelle, l'objectif²² d'intégration au marché du travail peut quand même être atteint.

RECHERCHE OU CHANGEMENT D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La recherche ou le changement d'orientation professionnelle est la troisième motivation la plus souvent citée. Plus du quart des répondantes (n=10) l'ont énoncée spontanément. Les femmes qui l'énoncent se retrouvent en quelque sorte à

²² Les objectifs du programme Vision travail incluent l'intégration au marché du travail

un carrefour où elles se sentent déroutées devant les différentes possibilités. Des participantes oscillent entre un retour aux études et l'intégration au marché du travail.

« Puis avec ça, bien là j'aurais été soit dans une direction ou dans l'autre après. [...] si j'arrive à la fin puis bon, ok, c'est plus les études ou bien c'est plus vers le travail que j'm'en vais. » Christine

D'autres se questionnent simplement sur leur cheminement de vie, tant personnel que professionnel. Où suis-je? Qu'est-ce que je veux faire maintenant? Ces interrogations naissent en partie du départ des enfants de la maison familiale, de conditions difficiles comme un divorce ou encore de l'incapacité physique récente d'être dans un métier exercé pendant de nombreuses années.

« Bien moi, c'était pour ça que j'venais dans ce cours-là, c'était pour savoir où m'en aller, parce que là j'savais plus, moi. » Sylvie

Les personnes interrogées participent à Vision Travail Charlevoix pour prendre un temps de réflexion sur la direction à donner à leur avenir.

De plus, sept des dix femmes en recherche ou en changement d'orientation professionnelle sont âgées de plus de 45 ans. Il est possible que ces femmes soient arrivées à un moment de leur vie où il y a de nombreuses remises en question; ainsi, elles s'interrogent notamment sur leurs aspirations professionnelles réelles alors qu'elles abordent la dernière tranche de la vie active usuelle 45-65 ans.

Il est aussi à observer que cinq répondantes ayant exprimé l'exploration ou un changement d'orientation professionnelle comme motivation à leur participation au programme (5/10) n'avaient jamais occupé un emploi usuel dans un cadre habituel de travail, avant de suivre Vision Travail Charlevoix. Pour elles, le projet préparatoire à l'emploi était probablement une opportunité de se sensibiliser aux différentes options de carrières possibles. Il pouvait également être l'occasion de se doter d'une structure similaire à celle requise sur le marché du travail, quant à l'organisation du temps et de leurs divers rôles sociaux (travailleuse, mère, fille, sœur, amie, etc.).

TROUVER UN EMPLOI ET COMPENSATION MONÉTAIRE

Seulement sept répondantes sur l'ensemble des femmes interrogées (7/35) ont affirmé que l'une de leurs motivations à participer à Vision Travail Charlevoix était d'intégrer le marché du travail. Anne est l'une d'elles:

« [...] ça allait m'aider à me trouver un emploi. » Anne

L'insertion professionnelle ne semble donc pas être une priorité majeure pour les répondantes. Cette impression est renforcée par le fait qu'aucune d'elles n'a évoqué « être en emploi éventuellement » comme seul élément motivationnel. Les participantes combinent généralement la possibilité de trouver un emploi à une autre source de motivation, comme le développement de soi et de compétences, la participation à un événement social ou l'orientation professionnelle. On note donc la diversité des motivations et la combinaison fréquente d'objectifs professionnels et personnels chez les répondantes.

Il en est de même en ce qui concerne l'amélioration de la situation financière des participantes grâce à la contrepartie monétaire versée pour leur engagement dans le projet préparatoire à l'emploi. Des femmes mentionnent « l'argent » comme étant une motivation (n=7). Cependant, pour la majorité d'entre-elles, il s'agit d'une raison secondaire. Toutefois, il est à noter également qu'une seule des sept répondantes ayant nommé l'incitatif monétaire, comme un déterminant de leur motivation, a évoqué être dans une situation économique précaire. Plusieurs hypothèses d'explication peuvent être construites sur ce résultat. Il est possible que davantage de femmes soient dans une situation monétaire difficile que ne le laisse supposer leurs propos, puisque la situation économique des participantes n'a pas été abordée directement et que ce sujet peut être en quelques sorte tabou. Les femmes vivant une situation économique précaire peuvent aussi avoir hésité à nommer « l'argent » comme élément motivationnel, puisque leur condition est caractérisée par un état près de la pauvreté et qu'elles ne veulent pas courir le risque d'être stéréotypées. Une autre hypothèse pourrait être que les femmes s'autocensurent, car les motivations pécuniaires seules ne sont pas socialement désirables, en particulier pour une femme.

Les motivations qui amènent les répondantes à participer à la mesure d'employabilité sont donc très diversifiées et multiples; elles sont récapitulées sommairement dans le tableau 10. De plus, pour une même répondante les motifs sont souvent multiples. Vision Travail Charlevoix n'est donc pas un programme perçu pour répondre à un besoin unique et précis. L'insertion professionnelle est un objectif parmi d'autres pour les personnes interrogées, il n'est pas toujours présent et souvent, il semble moins important que d'autres.

TABEAU 10 : SYNTHÈSE DES MOTIVATIONS PERSONNELLES À LA PARTICIPATION

Motivations personnelles				
Développement de soi et de compétences	Événement social	Réorientation professionnelle	Trouver un emploi	Compensation financière
17	14	10	7	7

La prochaine section tend à identifier les composantes clés de la structure du programme qui influencent le désir de participation.

L'EFFET DE LA STRUCTURE DU PPE

Le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix requiert la formation d'un groupe de femmes participantes. Au moment de l'étude, les Centres Femmes tentent de former des groupes composés d'environ huit femmes âgées de 45 ans et plus. Toutefois, les difficultés rencontrées lors du recrutement amènent ces organismes communautaires à élargir leurs critères de sélection. Ainsi, les femmes acceptées dans le programme ont souvent moins de 45 ans, mais généralement plus de 35 ans. L'ensemble des répondantes ont été questionnées sur leurs perceptions et leurs préférences quant à la composition du groupe. La taille du groupe, l'âge et le sexe des participantes sont les éléments traités. Ensuite, le rôle joué par les organismes eux-mêmes est analysé. Ces éléments peuvent sembler à première vue superflus à l'atteinte des objectifs de la recherche. Cependant, ils constituent le contexte dans lequel les participantes sont amenées à évoluer au jour le jour pendant près de six mois. L'objectif général de cette étude étant de comprendre comment il est possible de répondre davantage aux besoins des femmes en matière d'employabilité, il est pertinent d'évaluer l'appréciation qu'elles font de l'environnement dans lequel s'insère le projet préparatoire à l'emploi. Cet environnement se définit en partie par la composition du groupe formé pour le programme.

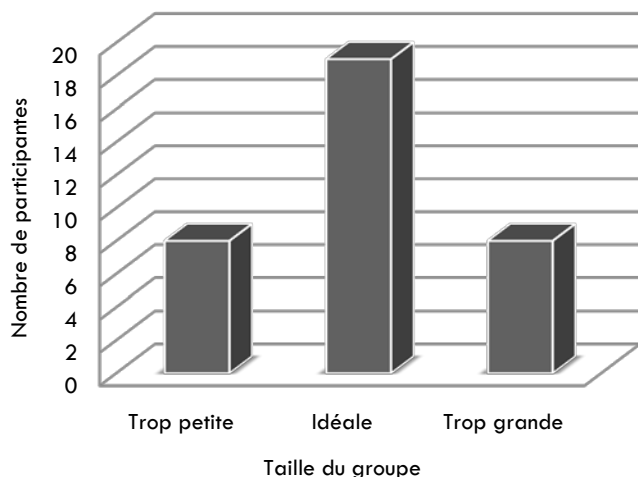
TAILLE DU GROUPE

Les opinions sur la taille du groupe varient beaucoup. Plus de la moitié des répondantes (n=19) ont mentionné que la taille idéale d'un groupe était de huit personnes, alors que le quart des femmes interrogées (n=8) considèrent ce nombre comme étant trop élevé et le dernier quart (n=8) estiment que huit personnes est un nombre insuffisant. Le graphique 9 rapporte les différentes perceptions des répondantes quant à la taille du groupe en fonction de la taille de référence, soit huit participantes.

Il ressort des propos des répondantes que l'essentiel dans un groupe est d'avoir la possibilité de prendre la parole et d'être entendu par les autres membres du groupe. Ainsi, lorsque la taille du groupe est supérieure à huit participantes, certaines répondantes pensent que l'opportunité de s'exprimer est réduite voire même qu'elle disparaît presque complètement.

« Parce qu'à 10 ou 13 personnes, t'as le côté aussi du temps, puis t'as pas le temps de t'exprimer comme tu voudrais. » Françoise

GRAPHIQUE 9 : PERCEPTIONS CONCERNANT LA TAILLE DU GROUPE DE RÉFÉRENCE (8 PARTICIPANTES)



De plus, le temps étant une ressource limitée, le risque de ne pas voir son tour de parole arriver s'accroît avec le nombre de participantes. Plus le nombre de participantes augmente plus il devient difficile pour certaines femmes de s'ouvrir aux autres. Il est davantage intimidant de parler devant un groupe plus nombreux, tel qu'une dizaine de personnes. Quant aux répondantes désirant un groupe de taille plus réduite, la majorité d'entre elles le justifie par le souhait d'avoir une approche plus personnalisée.

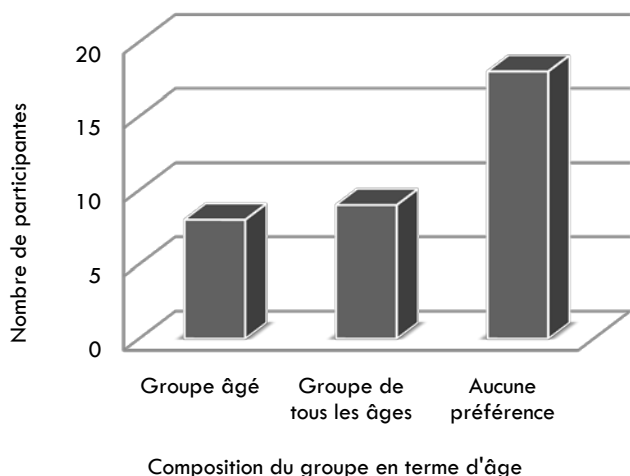
« [...] puis me semble que pour l'éducatrice c'est un p'tit peu trop, [...] Elle va avoir plus de temps pour s'occuper de nous autres, autrement dit. » Isabelle

Être peu nombreux signifie pour elles que les intervenantes sont davantage disponibles pour répondre aux besoins de chacune. Il ressort néanmoins que huit personnes par groupe correspondent de façon satisfaisante aux attentes des femmes participantes.

ÂGE DES PARTICIPANTES

L'âge des femmes ayant participé à la mesure d'employabilité étant très variée, il a aussi été demandé aux répondantes leur préférence à ce sujet. Il semble que ce facteur importe très peu aux femmes interrogées. Comme l'illustre le graphique 10, plus de la moitié d'entre elles (n=18) ont affirmé ne pas avoir de préférence entre un groupe composé uniquement de personnes plus âgées et présentant moins de différence d'âge, soit généralement de plus de 45 ans, et un groupe de tous les âges, soit de 20 à 60 ans. Il est également à remarquer que la répartition des répondantes en fonction de leur âge respectif est assez représentative dans chacune des catégories de réponse possible. Ainsi, les 18 répondantes affirmant ne pas entretenir de préférence se distribuent dans les différents groupes d'âges créés pour cette étude. L'âge des participantes semble donc être un critère très secondaire dans le choix de participation au programme.

GRAPHIQUE 10 : COMPOSITION DU GROUPE FAVORISÉE EN FONCTION DE L'ÂGE



Près du quart des répondantes (8 répondantes) mentionnent préférer un groupe plus âgé. Certaines des répondantes ayant plus de 45 ans disent se sentir plus à l'aise en compagnie de femmes de leur tranche d'âge. Elles ont le sentiment d'être davantage à leur place, de se donner la latitude d'intervenir et d'être comprise.

« J'ai dit là, parce que moi j'me trouvais bien vieille, bien, bien vieille, puis là j'ai dit j'vais-tu être capable. [...] Mais t'sais, j'me disais j'veux pas passer six mois avec des filles de 20 ans, t'sais! Puis j'avais demandé ça à [l'intervenante], j'ai dit j'suis-tu la plus vieille? » Martine

Il est à considérer que ce ne sont pas que des femmes appartenant à la tranche d'âge « 45 ans et plus » qui disent préférer un groupe formé de participantes plus âgées. Camille qui est âgée de moins de 45 ans affirme :

« On dirait que j'me sens plus à l'aise avec du vieux monde qu'avec du monde comme de mon âge. J'sais pas pourquoi. » Camille

Plus du quart des répondantes (n=9) abondent dans le sens contraire en favorisant un groupe composé de femmes de tous les âges. Ces dernières affirment trouver stimulant et enrichissant les différences dans les mentalités séparant les générations.

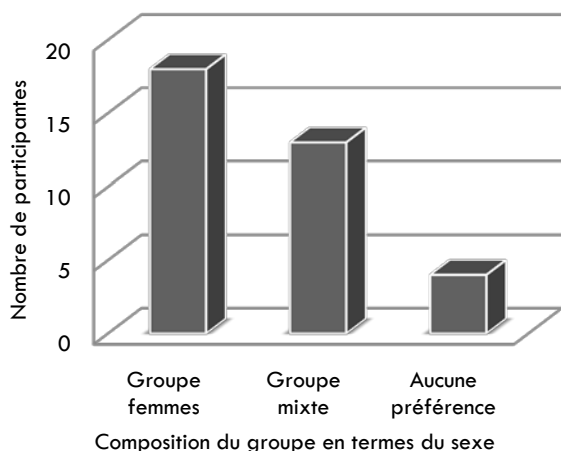
« Bien, c'est l'fun entendre des jeunes dire c'qu'y pensent aussi, là! J'suis ouverte à ça. » Émilie

Elles disent apprendre des écarts dans les perceptions portant sur la vie en général.

SEXE DES PARTICIPANTES

Les organismes communautaires offrant Vision Travail Charlevoix étant des Centres Femmes, la clientèle ciblée n'était par conséquent que des femmes. Les participantes ont été amenées à exprimer leur préférence quant à la composition du groupe en fonction des sexes. La composition du groupe favorisée est illustrée par le graphique 11.

GRAPHIQUE 11 : COMPOSITION DU GROUPE FAVORISÉE EN FONCTION DU SEXE



Il ressort que la moitié des répondantes (n=18) mentionnent préférer s'intégrer à un groupe unisexe formé uniquement de femmes. Cette préférence est liée au sentiment de se sentir davantage comprise par ses pairs. Être entre femmes diminue aussi la gêne ressentie face au fait d'intégrer un nouveau groupe.

« [Si on était dans un groupe mixte,] on parlerait moins, on dirait moins les choses qu'on se dit entre nous autres. T'sais, des fois, les discussions, on disait toutes une p'tite affaire, un homme j'sais pas ç'aurait été plus gênant, on aurait moins parlé. » Monique

Cela permet d'aborder avec plus d'aisance des sujets de discussion à caractère plus féminin tel que l'énonce Corinne :

« M'a dire comme j'dis tout le temps, des histoires de femmes. » Corinne

Bien que la majorité des répondantes affirme préférer être dans un groupe de femmes, plus du tiers (n=13) favorise un groupe mixte. Les opinions en regard du sexe des participants sont donc plutôt partagées. Celles qui optent pour un groupe formé d'hommes et de femmes justifient leur position par la richesse et la diversité des réactions et des idées que crée un tel mélange.

« Bien disons que les hommes font peut-être une analyse différente peut-être d'une situation que la femme. La femme c'est plus émotif, moi c'est c'que j'pense là. [...] Mais quand même, une présence masculine c'est un élément de plus, je trouve. Parce que les femmes entre elles de fois là, elles sont plates. » Sandrine

Il s'agit de pouvoir apprécier l'autre côté de la médaille et l'expérience d'autres, différents de soi. Peu de répondantes sont indifférentes au sexe des participants dans un groupe de formation puisque seulement quatre d'entre elles ont affirmé n'avoir aucune préférence sur la question.

RÔLE DES CENTRES FEMMES

Les organismes eux-mêmes, soit les Centres Femmes, semblent avoir influencé la décision de participer de certaines femmes interrogées. Au moins le quart des répondantes (n=10) dit qu'ils ont joué un rôle dans leur choix d'inscription. Dans la majorité des cas, le fait que les Centres s'adressent à une clientèle féminine n'est pas la source de cette influence. Ce qui a pesé dans la décision est simplement le fait de connaître l'organisme de même que les intervenantes.

« Ah, bien oui ç'a fait une différence! Ç'a fait une différence au point de vue de la sécurité. Moi j'suis quelqu'un qui a besoin beaucoup de sécurité, alors j'les connaissais. J'me serais peut-être moins embarquée dans un groupe si j'avais pas eu tout le bagage d'les connaître autant, ça c'est vrai.» Danielle

Ces répondantes se retrouvaient alors en terrain connu et l'insécurité engendrée par la nouveauté et la part d'imprévisibilité du projet préparatoire à l'emploi en étaient considérablement réduites. Il est à remarquer que six des dix répondantes ayant affirmé que les Centres Femmes ont influencé leur choix de participer sont des personnes timides qui se disent gênées. De plus, la totalité (10/10) d'entre elles ont mentionné nourrir comme appréhensions personnelles, des craintes émotionnelles face à leur inscription au programme. Il s'agissait aussi de femmes qui fréquentaient déjà ces organisations avant leur participation à Vision Travail Charlevoix.

Ainsi, ces résultats ont montré que la structure du projet préparatoire en emploi influence de façon complexe, la participation au programme. La composition du groupe semble influencer le choix de participation des personnes interrogées. Les opinions divergent quant à la taille du groupe idéal. Les répondantes sont aussi partagées en regard au sexe des personnes composant le groupe. Cependant, l'âge est possiblement un déterminant très secondaire. La familiarité avec l'organisme lui-même colore la décision de participer. Si certains déterminants influencent le désir initial de participer à Vision Travail Charlevoix, d'autres facteurs poussent les participantes à poursuivre le programme ou à le quitter. La section suivante aborde ces aspects.

3.3.2. Les motivations à l'abandon et à la poursuite

Le recrutement des participantes à Vision Travail Charlevoix exige l'identification de besoins auxquels le service offre une réponse. Tel que vu dans la section précédente il est possible que le projet préparatoire à l'emploi apporte une réponse à plus d'un besoin. Les répondantes sont d'ailleurs initialement motivées par plusieurs facteurs. Cependant, cette motivation est-elle suffisante pour que les femmes qui s'inscrivent au programme le terminent? Cette section identifie d'abord les motifs d'abandon de la mesure d'employabilité et ensuite les raisons motivant sa poursuite.

MOTIFS D'ABANDON

Certaines répondantes ont abandonné le projet préparatoire à l'emploi en cours de route. Sur l'ensemble des femmes interrogées, cinq d'entre elles (5/35) ont quitté Vision Travail Charlevoix à un moment où à un autre de la formation. Ces départs sont reliés à des causes très diverses. L'une a notamment quitté parce qu'elle avait obtenu un emploi; une autre avait un état de santé trop précaire ou encore une troisième était insatisfaite des activités du programme. Les propos recueillis suggèrent donc des causes multiples à la décision d'abandon du programme.

De plus, de nombreuses participantes disent avoir vécu le départ d'au moins une de leurs collègues; plus de la moitié des répondantes (n=21) évoquent l'abandon du programme d'une autre participante. Ces départs ne semblent toutefois pas affecter directement les femmes interrogées. Ce sujet a été souvent évoqué par les participantes lorsqu'il était question de la taille idéale d'un groupe. Le fait qu'il y ait une ou deux personnes qui quittent un groupe formé de sept ou huit personnes affecte la dynamique de ce groupe. Des participantes mentionnent avoir terminé Vision Travail Charlevoix à quatre ou cinq personnes. Ce nombre est selon elles insuffisant à la réalisation adéquate des activités du programme.

MOTIFS DE POURSUITE

Il a été demandé aux 30 femmes ayant complété le projet préparatoire à l'emploi si, à un moment quelconque de leur cheminement, elles ont pensé abandonner la formation. Il semble que la majorité d'entre elles (n=21) n'ont jamais

envisagé quitter le programme. Dans le cas de celles qui ont pensé le faire, la plupart ont mentionné avoir hésité au cours des premières semaines. Elles se sont inscrites à la formation avec l'idée d'essayer, en se laissant une porte ouverte, dans le cas où le programme ne correspondrait pas à leurs besoins. Ce qui a motivé ces femmes à poursuivre est, dans la plupart des cas, le fait qu'elles aient développé un intérêt particulier pour une activité du programme. Certaines ont d'ailleurs fini par développer un engagement très fort vis-à-vis de la formation. L'analyse de leurs propos révèle que chacun des aspects du projet préparatoire à l'emploi a la capacité de susciter un tel intérêt.

« Puis j'prenais tellement les choses à cœur là, que j'amenais des affaires chez moi pour y réfléchir, pour creuser plus loin, parce que j'ai travaillé beaucoup sur moi, dans le fond, puis c'était comme de me remettre à flot. Puis j'voyais aussi mes lacunes là hein, c'est ça on voit ses lacunes dans ce temps-là. Puis peut-être aussi que j'prenais ça trop à cœur, mais y fallait que je le fasse, pour moi c'était important. » Brigitte

Il a été également souligné, à quelques reprises, qu'une personne extérieure au groupe de participantes a joué un rôle de motivateur. Par exemple, il peut s'agir du conjoint qui perçoit des changements positifs chez sa femme et qui l'encourage à continuer son développement personnel à travers Vision Travail Charlevoix. Ce rôle d'une personne externe a été exprimé par au moins trois participantes, et dans tous les cas, il est lié à la contribution du programme au renforcement de l'identité et de l'autonomie des femmes et non aux compétences professionnelles qu'il contribue à développer.

Cette partie a permis d'identifier ce qui influence le choix des femmes à participer au projet préparatoire à l'emploi. Les répondantes s'inscrivent à Vision Travail Charlevoix principalement dans le but de se développer personnellement et d'acquérir de nouvelles compétences. Divers aspects de la structure du programme influencent les participantes différemment. Les opinions divergent quant à la composition du groupe idéal en termes d'âge et de sexe. Les répondantes continuent le projet préparatoire à l'emploi parce qu'elles y trouvent un intérêt. Celui-ci s'accroît généralement au fil des premières semaines. Il est toutefois difficile de développer davantage les motifs d'abandon puisque peu de répondantes interrogées (n=5) ont quitté le programme en cours de route.

La prochaine partie traite des différentes méthodes de recrutement utilisées par les Centres Femmes pour le programme. Il s'agit d'analyser si les outils de communication utilisés sont adaptés à la réalité des femmes ciblées et de découvrir l'impact des messages diffusés auprès de la population. Ceci permet d'entrevoir la perception actuelle des habitants de la région de Charlevoix envers les Centres Femmes.

3.4. Objectif : Faire ressortir l'adéquation entre les méthodes de recrutement utilisées par les organismes communautaires et la réalité des clientes potentielles

Dans le contexte actuel, il ne s'agit plus simplement de sélectionner des candidates qui se présentent comme des participantes potentielles au programme, il faut aussi les attirer, voire les retenir. Il faut faire en sorte que les différents messages que les organismes émettent soient cohérents et qu'ils rejoignent leur clientèle cible. Cette partie traite des diverses méthodes favorisées par les Centres Femmes pour diffuser l'information relative à Vision Travail Charlevoix et des perceptions régionales associées à ces organismes.

3.4.1. Diffusion de l'information

Les Centres Femmes utilisent de nombreux outils de communication pour faire connaître spécifiquement le projet préparatoire à l'emploi. Lesquels sont efficaces auprès des femmes ciblées? Cette section analyse les impacts de l'information diffusée par les organismes auprès des répondantes, les outils de communication qui ont permis aux participantes de prendre connaissance de Vision Travail Charlevoix, et ceux qui les ont fait agir dans leurs démarches d'inscription.

Les femmes interrogées ont appris l'existence du projet préparatoire à l'emploi par de multiples sources d'informations. Celle qui a rejoint le plus de participantes est composée des divers outils de promotion et de publicité diffusés par les Centres Femmes. Ces formes de communication ont permis à 14 participantes (14/35) de prendre connaissance de la mesure d'employabilité. Aucun média, comme les journaux locaux et la radio, ne ressort comme étant supérieur aux autres en termes de visibilité. Il semble que c'est la combinaison des différents moyens promotionnels et publicitaires qui

suscite l'attention des participantes potentielles. Ainsi, les journaux locaux tels que Le Charlevoisien et le Plein-jour sont souvent associés aux annonces radiophoniques.

« Oui, y en parlent beaucoup aux radios, on voit ça dans les journaux là, puis ça commence à aller dans le Plein-jour, tout ça là. » Christelle

Selon certaines répondantes, des dépliants sont également disponibles à plusieurs endroits dans la région. Elles ont perçu ces derniers notamment dans les Centres locaux d'emploi (CLE), dans des cliniques médicales, dans les centres communautaires, aux bureaux de l'aide sociale et même dans un poste de police – ils ont donc retenu leur attention. Toutefois, les publicités diffusées à la télévision communautaire ne sont que rarement citées comme source d'information (n=2).

Une seconde façon de rejoindre la clientèle cible est par leur réseau personnel. Les membres de la famille, les amis et les connaissances renseignent les participantes quant à l'existence du programme (n=13). Dans de nombreux cas, il s'agit de la mère, d'une sœur ou d'une bonne amie d'une répondante.

« C'est [amie] qui est proche de moi puis qui savait que j'passais au travers d'une période dure puis c'est elle qui m'a conseillé : regarde, vas-y donc, ça pourra pas être pire. » Nathalie

Notons que ce sont des femmes qui semblent avoir tendance à fournir ce conseil! Ce sont bien souvent des personnes qui fréquentent un Centre Femmes et qui ont été sensibilisées aux opportunités offertes par le projet préparatoire à l'emploi. Le bouche-à-oreille est dans ces situations la manière dont circule non seulement l'information, mais aussi l'émotion – enthousiasme, encouragements etc. Cette composante semble jouer un rôle important pour les répondantes. Les personnes composant le réseau social personnel de la participante reconnaissent en elle l'un des profils de femmes à qui est destiné le programme. Elles lui font valoir ensuite les avantages possibles de même que les démarches à entreprendre pour l'intégrer.

Les intervenantes des Centres Femmes sont elles-mêmes une source de recrutement prometteuse. Certaines femmes ont pris connaissance et ont participé à Vision Travail Charlevoix parce qu'elles ont été renseignées par une intervenante travaillant au sein de ces organismes (n=10).

« Vision travail, c'est [intervenante] qui travaillait au centre qui m'a parlé de ça. » Aurélie

Dans ces cas, il s'agit majoritairement de femmes familières avec les Centres Femmes. Elles ont déjà utilisé un ou plusieurs des services offerts par les organismes. Une dernière source d'information provient d'autres professionnels œuvrant dans des organisations diverses. Les Centres locaux d'emploi (CLE) ont un rôle appréciable quant au recrutement des participantes (n=10). Ceux-ci informent des répondantes, notamment au moyen de lettres envoyées au domicile les enjoignant à participer à une séance d'informations sur les différents programmes présents dans la région.

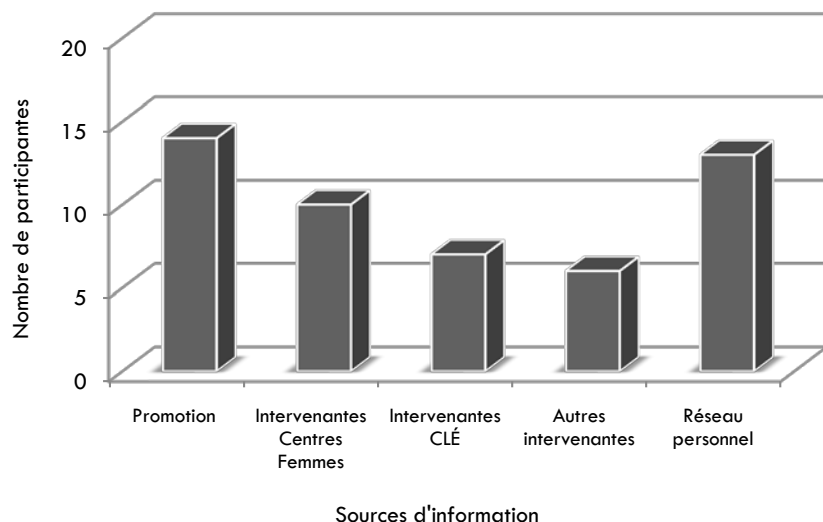
« C'est par le Centre local d'emploi qui m'a envoyé une lettre, là, me disant que je pouvais participer. » Karine

Il semble que les rencontres organisées par les CLE visant à informer les participantes soient obligatoires. Les lettres d'invitation sont également destinées à des prestataires de l'aide sociale.

« À nous a envoyé une lettre comme de quoi qu'y fallait qu'on vienne à une telle rencontre, sinon y nous coupaient le Bien-être. Bien, c'était quasiment comme une obligation, parce qu'y nous mettaient comme une mise en garde, si tu venais pas là. » Céline

De plus, des femmes interrogées mentionnent avoir été avisées de l'existence de Vision Travail Charlevoix par l'intermédiaire de leur psychologue, de leur agent à l'aide sociale ou encore de leur travailleur social (n=6). Le graphique 12 résume les diverses sources d'information par le biais desquelles les répondantes mentionnent avoir pris connaissance de Vision Travail Charlevoix.

GRAPHIQUE 12 : SOURCES D'INFORMATION DU PROGRAMME VISION TRAVAIL CHARLEVOIX



Dans plus de la moitié des cas (20/35), la participante a pris connaissance du projet préparatoire à l'emploi par une seule source d'information. Il est à remarquer que seulement deux des 14 répondantes ayant eu connaissance de la mesure d'employabilité, par le biais des outils promotionnels et de la publicité, ont été rejointes par cette seule source d'information. Il est donc probable que la promotion et la publicité permettent de susciter l'attention et possiblement l'intérêt des personnes ciblées, mais que ce ne sont pas des moyens assez puissants pour motiver des démarches supplémentaires auprès des organisations et concrétiser l'inscription. Par exemple, une femme intéressée peut prendre un dépliant sur le programme à un centre communautaire sans jamais oser téléphoner à un Centre femmes pour obtenir des renseignements complémentaires.

« T'en vois beaucoup, mais ça reste que c'est des feuillets, tu comprends-tu? Combien de fois j'ai pris des feuillets, puis j'ai pas fait de téléphone? [...] Moi, souvent j'avais prendre des feuillets de plein d'affaires, puis j'ai pris... t'sais, j'les garde, une semaine, deux semaines, un mois, deux mois, puis un moment donné y prennent le bord des vidanges, t'sais! » Stéphanie

Les participantes ayant mentionné avoir été renseignées par ces outils de communication rapportent donc majoritairement avoir également été informées par une seconde source telle qu'une personne appartenant à leur réseau social ou encore un professionnel quelconque. Ce sont donc fort probablement ces personnes qui constituent le levier réel de recrutement. L'intervention humaine est rassurante et aidante, car elle permet de répondre tout de suite aux craintes et aux questionnements.

Les Centres Femmes diffusent de l'information dans la région de Charlevoix quant aux diverses activités et programmes offerts, tel que Vision Travail Charlevoix, afin de faire connaître leurs services et d'attirer de nouvelles participantes. Les messages transmis auprès de la population par l'information officielle diffusée et par le bouche-à-oreille favorisent notamment l'émergence de perceptions en regard aux organismes. La prochaine section s'attarde à comprendre l'image que les répondantes et que la population de Charlevoix entretiennent vis-à-vis des Centres Femmes.

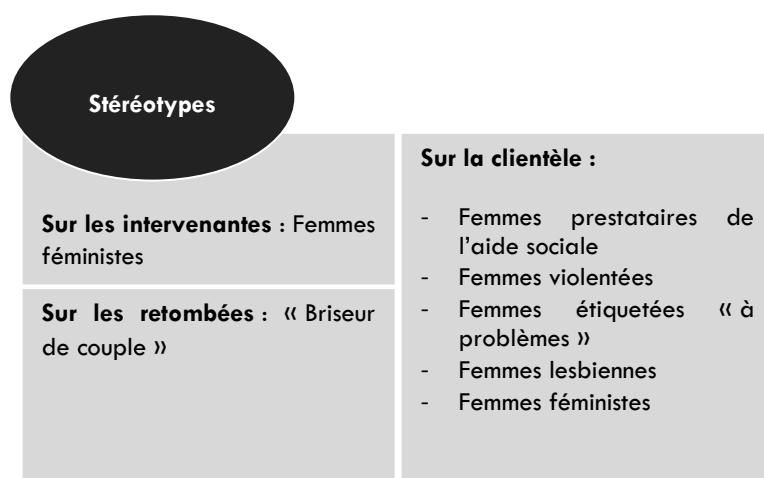
3.4.2. Perception des Centres Femmes

Les répondantes ont fréquenté l'un des deux Centres Femmes, Centre Femmes de Charlevoix à Baie-Saint-Paul et Centre Femmes aux plurielles à la Malbaie, pendant la période couvrant le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail

Charlevoix. Cette section traite des perceptions que les participantes ont de ces organismes communautaires et de celles véhiculées par l'opinion générale selon les répondantes.

Certaines femmes interrogées (n=18) mentionnent que ces centres de femmes ne sont généralement pas perçus positivement par la population de la région. De nombreux stéréotypes sont associés à ces deux organisations et ils prennent les formes suivantes : a) les services offerts ciblent des femmes violentées de même que des femmes étiquetées « à problèmes »; b) les Centres Femmes sont perçus comme regroupant uniquement des femmes bénéficiaires de l'aide sociale, des lesbiennes, des féministes, trois attributs peu populaires ou peu flatteurs dans plusieurs milieux; c) une autre perception du milieu, rapportée par des répondantes, est que les Centres Femmes sont « des briseurs de couple ». Il est à remarquer que les deux Centres Femmes semblent stigmatisés de façon similaire dans le milieu, selon les commentaires des participantes. Mis en commun, les stéréotypes portant sur les Centres Femmes et ceux sur les utilisatrices potentielles de ces organisations alimentent de faux construits sociaux ternissant et déformant la réalité. La figure 6 résume les stéréotypes associés aux Centres Femmes.

FIGURE 6 : STÉRÉOTYPES ASSOCIÉS AUX CENTRES FEMMES



Toutefois, presque toutes les répondantes ont rapporté que leur expérience personnelle des Centres femmes démentit ces stéréotypes. Certaines d'entre elles disent avoir longtemps cru en la véracité de ces préjugés et stéréotypes négatifs, avant de fréquenter ces centres, et que c'est suite à leur expérience de formation qu'elles ont pris conscience de l'offre de service réelle des Centres Femmes, et que leurs préjugés se sont écroulés.

« [...] y me semblait qu'y fallait que t'aïlles de quoi pour aller là. T'sais, j'me disais, je l'sais pas, fallait que tu sois... t'aies quelque chose ou bien que t'aies besoin, je l'sais pas, j'me faisais une autre image, pas pantoute de c'que je pensais. Parce que là, un coup que j'ai commencé là, c'était vraiment pas c'que j'm'imaginais, là! » Chantale

Selon des répondantes, la perception entretenue par la population de la région à l'égard des Centres Femmes tendrait à s'améliorer depuis les dernières années. Les centres seraient mieux reconnus et valorisés dans la société. Certaines affirment aussi que ce sont davantage les hommes qui voient d'un mauvais œil ces organisations et qu'ils résistent à adopter une opinion plus positive. Par exemple, Monique affirme que :

« Mais non, l'monde y sont pas corrects, surtout les hommes. Moi j'en ai entendu. [...] J'peux pas dire que c'est tous les hommes qui pensent pareil, mais y en a peut-être qui disent qu'est-ce que tu vas faire là, t'est pas une femme battue, le monde vont dire que t'es une femme battue. » Monique

Cette situation montre que non seulement le centre est perçu négativement par certains dans le milieu, mais que pire encore, les personnes qui le fréquentent risquent d'hériter des attributs négatifs liés à ces perceptions erronées. On comprend alors l'importance de l'intervention humaine, notamment par des intervenantes ou des participantes, pour convaincre des personnes éligibles à venir au centre pour obtenir une formation dont elles pourraient profiter, afin de

déconstruire le préjugé ambiant. Les participantes peuvent être particulièrement utiles dans ce rôle, puisqu'elles peuvent témoigner de ce qu'elles sont, ont fait et des bénéfices qu'elles en ont retiré.

À l'exception du projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix, une majorité de femmes (n=19) ont déjà utilisé avant ou après leur participation au programme, les services offerts par les Centres Femmes. Très peu d'entre elles (4/19) mentionnent avoir eu recours à une intervenante. Ce n'est donc possiblement pas le désir ou le besoin de consulter une professionnelle qui les amène à fréquenter ces organisations. C'est davantage le désir de participer aux activités offertes. En fonction des intérêts et des besoins de chacune, de nombreuses participantes (n=17) trouvent leur intérêt dans une ou plusieurs activités proposées. Les cuisines collectives favorisent la fréquentation de ces organismes puisque les femmes les apprécient et les privilégient particulièrement.

« [...] puis quand je suis arrivée ici, bien [membre de la famille] allait au Centre Femmes, elle m'a amenée aux cuisines collectives. » Pauline

L'opinion générale de la population de la région de Charlevoix envers les Centres Femmes semble dans l'ensemble partagée. Cependant, il semble que l'image de ces organismes dans la population peut encore être améliorée.

Dans cette partie, la première section a montré que l'information diffusée renseignait les répondantes sur l'offre de programme, mais que cela n'était pas suffisant pour les amener à entrer en action auprès des organismes et s'y inscrire. Il semble possible que ces outils de communication augmentent en partie la notoriété des Centres Femmes puisque les perceptions régionales tendent à devenir plus positives, selon ce que rapportent les répondantes. Ainsi, le rôle des « porte-paroles » de l'organisation, comme les membres actuelles des Centres Femmes, les anciennes participantes aux activités du Centre et les intervenantes n'est pas à sous-estimer. Par leurs interventions, leurs échanges avec les membres de la communauté de Charlevoix, elles peuvent contester les stéréotypes ambiants et fournir des contre-exemples. Elles contribuent ainsi à faire évoluer les mentalités.

La prochaine partie a pour objectif de faire le point sur Vision Travail Charlevoix. Il s'agit de dresser un bilan sommaire de l'expérience vécue par les répondantes.

3.5. Objectif : Décrire le PPE et comprendre le bilan fait par les participantes

Une fois le projet préparatoire à l'emploi terminé, les répondantes sont en mesure de prendre un certain recul sur leur expérience et de faire le point. Cette partie analyse les commentaires généraux des femmes interrogées eu égard au contenu et à la structure de la formation Vision Travail Charlevoix. Les différentes sources de satisfaction et d'insatisfaction y sont traitées. Dans sa globalité, le projet préparatoire à l'emploi a été apprécié. La première section de cette partie dresse un portrait de la satisfaction générale exprimée par les répondantes quant à leur expérience dans le programme.

3.5.1. Satisfaction générale du PPE

Les femmes interrogées se disent majoritairement satisfaites de la mesure d'employabilité. Bien qu'aucune question précise n'ait été posée quant à leur niveau de satisfaction global concernant Vision Travail Charlevoix, il ressort des propos recueillis une appréciation positive envers celui-ci. Plus des trois quarts des femmes interrogées (29/35) expriment leur satisfaction à l'égard de l'expérience vécue lors de la formation. Cette satisfaction exprimée peut être perçue de plusieurs façons. D'un côté des participantes l'expriment par leurs émotions. Ainsi, elles mentionnent avoir « aimé » les activités même les avoir « adorées ». Certaines s'entendent pour affirmer leur intérêt constant :

« C'est sûr que ça m'intéressait, t'sais y avait tout le temps des sujets qui étaient intéressants, j'aimais bien ça. » Laurence

Nombreuses sont celles qui évoquent aussi le plaisir qu'elles ont éprouvé.

« On a eu du fun quand même là, mais... ah! » Stéphanie

Leur appréciation les amène à dire que les journées passaient rapidement, qu'elles ont vécu une belle expérience et qu'elles n'ont aucun regret de s'y être inscrites.

« Oui, j'ai aimé ça. J'ai pas regretté. » Sophie

D'un autre côté, plusieurs participantes lient leur sentiment de satisfaction aux bénéfices retirés de leur expérience avec Vision Travail Charlevoix. Elles sont satisfaites parce que le projet préparatoire à l'emploi a répondu au moins en partie à leurs besoins et qu'il a représenté une ressource précieuse pour la suite des choses.

« Au contraire, cette formation-là a été aidante. » Pauline

Ces femmes affirment que le programme leur a permis de se reprendre en main. À leur yeux, il constitue « un plus » qui permet aux participantes de progresser dans leur propre cheminement.

Un bilan plus détaillé concernant la satisfaction des répondantes envers le projet préparatoire à l'emploi est fait dans la section suivante.

3.5.2. Les activités générales

Pour évaluer le niveau de satisfaction des participantes envers diverses activités offertes dans le cadre de la mesure d'employabilité, il leur a été demandé d'énumérer celles pour lesquelles elles auraient aimé s'investir davantage et passer plus de temps. Les réponses recueillies à cette question ont premièrement été spontanées. Par la suite, certaines activités précises ont été suggérées et explorées afin d'élargir leurs commentaires à un plus grand nombre d'activités. La formule Antidote et les activités menées en collaboration avec l'organisme Gsept sont d'abord abordées.

Ensuite, nous verrons qu'aucune activité du projet préparatoire à l'emploi n'a engendré un sentiment d'insatisfaction partagé par une majorité de répondantes, mais que certains mécontentements ont été exprimés. On a demandé aux participantes de nommer, le cas échéant, les activités ou encore les thématiques qu'elles n'avaient pas aimé ou encore celles dont elles avaient été simplement insatisfaites. Dans cette optique une attention particulière est mise sur les cours de base, soit les séances à l'ordinateur, le cours de français et celui de mathématiques.

Pour conclure cette section, les différents facteurs de satisfaction et d'insatisfaction généraux sont identifiés.

FORMULE ANTIDOTE

Il ressort que la formule Antidote²³ est ce qui a été le plus apprécié par les participantes. Plus du trois quarts des femmes interrogées (29/35) a signifié son intérêt et sa satisfaction envers cette activité périodique.

« Bien, moi, mon programme préféré que j'aimais moi là, c'était l'antidote. Ah ça, l'antidote, c'était merveilleux ça. » Michèle

Bien qu'elle suscite souvent un sentiment de crainte au premier abord, cette activité se révèle bénéfique pour le développement personnel des répondantes. Le degré d'appréhension ressentie face à la formule Antidote n'est pas à sous estimer. Plusieurs participantes disent avoir éprouvé des émotions négatives très fortes. Françoise raconte l'épreuve que représentait pour elle Antidote :

« Mais j'te dirais, Antidote, c'était tellement difficile pour moi sur le cheminement personnel, qu'à toutes les fois que j'avais Antidote à quek'part, j'en étais malade. [...] C'était à ce point-là, là! Maux de tête, des nausées, en tout cas c'était vraiment quek'chose là, qui me grugeait en-dedans. » Françoise

La portée des émotions ressenties est si grande pour certaines répondantes qu'elle engendre des symptômes physiques. Cependant, la majorité des symptômes sont généralement surmontés après quelques semaines de formation. Les répondantes apprennent à se faire confiance et elles se familiarisent aussi avec le groupe. Selon elles, l'expérience vécue vaut les souffrances endurées. Pour reprendre l'exemple de Françoise ci-haut, celle-ci mentionne :

« Puis j'ai tellement pas regretté de l'avoir continué là! Avoir lâché là, c'est sûr et certain, j'aurais reparti en échec. [...] Ça, Antidote, ç'a fait tellement bouger de choses. » Françoise

²³ Le programme Antidote permet une démarche collective de conscientisation visant une plus grande autonomie personnelle, familiale et sociale chez les femmes et une implication active pour l'amélioration de leurs conditions de vie et le développement de leur milieu. Cet atelier se veut un antidote à certains malaises souvent liés à des conditionnements appris et intériorisés, d'où son nom. Les rencontres sont axées sur les compétences des femmes et leur vécu.

Pour elle, Antidote a été l'occasion d'apprendre à exprimer ses idées et ses émotions plutôt que de constamment les intérioriser.

Des participantes affirment aussi que le fait de devoir retourner dans leur passé a constitué une étape très difficile. Avoir à se confronter à des faits ou à des expériences vécues qu'elles ont cherché à refouler ou à oublier semble représenter un pas décisif dans leur processus de développement personnel. Elles affirment ensuite être enfin libérées.

« Parce que Antidote c'était un programme qui nous développait, qui nous sortait de notre bulle là, t'sais quand on est pogné en-dedans là, sortir le motton... [...] Apprendre à me libérer là! » Valérie

C'est ce sentiment de libération qui les amène notamment à être satisfaites de l'activité, en dépit de leurs inconforts antérieurs.

Un autre volet apprécié d'Antidote est celui portant sur la gestion des conflits. Apprendre à dire « non » représente pour certaines femmes interrogées un pas de plus vers une plus grande liberté. Se sentir outillées et suffisamment solides pour refuser une requête quelconque augmente leur confiance en elles-mêmes en plus de leur permettre de faire leurs propres choix.

« C'est comme se guérir d'une plaie là, ça fait enlever des choses que des fois on devrait pas garder avec nous. Le non là, y faut que tu le dises de temps en temps. Moi c'était tout le temps oui, avant. » Christiane

Des participantes disent aujourd'hui appliquer cet apprentissage dans leur vie quotidienne. La cellule familiale apparaît être le premier environnement où elles s'affirment davantage, prenant leur place plutôt que se faisant dicter par d'autres, leurs décisions ou leurs actions. Par exemple, certaines répondantes mentionnent avoir refusé de garder leurs petits enfants à un moment donné alors qu'auparavant elles auraient accepté inconditionnellement. Ce résultat alimente une hypothèse en provenance du milieu selon laquelle l'image du centre comme un « briseur de couple » est véhiculée majoritairement par des hommes, puisqu'ils contesteraient l'autonomie accrue de leur conjointe et leur perte de domination. Les données recueillies ne permettent pas d'approfondir davantage cette intuition. Il s'agit d'une piste de recherche à explorer éventuellement.

La formule Antidote a également été l'occasion pour plusieurs femmes interrogées d'apprendre à mieux se connaître. Un dernier volet de cette formule a marqué de nombreuses participantes. C'est avec difficulté qu'elles parviennent à mettre un nom sur cette section d'Antidote, mais il ressort de leurs propos une idée générale : distinguer leurs forces de leurs compétences fortes, connaître et apprécier leurs atouts. Cette partie a eu pour effet de valoriser les participantes et d'accroître leur estime et leur confiance en elles-mêmes. Certaines répondantes se sont senties par la suite mieux préparées à « se vendre » auprès d'employeurs éventuels.

ACTIVITÉS EN COLLABORATION AVEC LE GSEPT

L'évaluation spontanée de la satisfaction des répondantes a révélé que la formule Antidote est celle dans laquelle la majorité des répondantes aimeraient s'investir davantage. Lorsque dans un deuxième temps, nous les avons invitées à réagir à d'autres activités, il ressort qu'une deuxième partie du projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix a suscité la satisfaction de plus de la moitié des répondantes (n=19). Il s'agit de l'ensemble des activités accomplies avec la participation de l'organisme Gsept.

Ces activités liées directement à la préparation à l'emploi sont l'occasion pour des participantes de s'initier au processus d'intégration au marché du travail. La phase de rédaction des curriculum vitae est pour de nombreuses répondantes l'opportunité d'en enrichir le contenu en plus de faire une mise à jour de leurs expériences antérieures. Certaines ont mentionné que posséder son curriculum vitae sur support informatique était un avantage parce que c'est alors beaucoup plus facile de le conserver et d'en imprimer des copies lorsque désiré. Bien que le curriculum vitae soit un outil important dans la recherche d'emploi, les femmes interrogées s'attardent davantage dans leurs discours sur les simulations d'entrevues réalisées. Cette mise en situation a suscité de la gêne et de l'anxiété chez plusieurs répondantes. Cependant, une fois l'entrevue terminée et la période de commentaires achevée, elles disent être maintenant plus en confiance et en contrôle de leur personne.

« J'ai aimé ça, j'ai été très stressée, c'est parce que y nous enregistraient, t'sais. C'était le Gsept là, puis comme si on voulait se vendre, comme si y avait quelqu'un en avant de moi puis y me posait des questions d'emploi. [...] C'qu'on savait pas, par après y nous les montraient tout devant le groupe là, y nous montraient. Mais c'était pas si pire. Puis on a fait notre c.v. J'ai mon c.v., je l'ai en p'tite cassette. J'ai bien aimé ça. » Monique

Apprendre à se présenter et savoir comment se comporter en entrevue, donne un sentiment de sécurité, une meilleure connaissance d'elles-mêmes et une plus grande confiance en leurs capacités. L'activité enlève une part d'inconnu dans les démarches menant à l'insertion professionnelle.

Les activités de recherche d'emploi ont donc globalement été appréciées. Une seule femme interrogée a fait part de son insatisfaction générale face à cet aspect du programme. La cause principale de son mécontentement réside dans le fait que, de son point de vue, Vision Travail Charlevoix ne permet pas suffisamment de trouver un emploi. La connaissance de ressources externes liées au marché du travail et l'insertion professionnelle étaient deux des motivations amenant cette répondante à participer au programme, alors que le développement de soi et de compétences de même que la réorientation professionnelle ne revêtaient aucun intérêt pour elle. Elle mentionne donc ne pas avoir réellement avancé dans ses démarches de recherche d'emploi pendant la durée du programme. Ainsi, le décalage entre ses motivations et la structure de la mesure d'employabilité a nourri son insatisfaction. De plus, puisqu'elle était sans emploi lors de l'entrevue, le décalage entre ses motivations à suivre le programme et sa situation actuelle sont aussi de nature à nourrir son mécontentement.

ACTIVITÉS ÉPISODIQUES

Il est entendu par « activités épisodiques », les activités qui sont extérieures à la programmation régulière des cours.²⁴ Ces activités n'ont pas été abordées spécifiquement avec les répondantes. Lors des entrevues, certaines d'entre elles y ont fait référence pour appuyer et illustrer leurs commentaires. En raison de l'insuffisance de propos recueillis sur ces activités (n=8), il est impossible de rapporter l'opinion générale. Toutefois, certaines hypothèses peuvent être émises.

Il semble que ces activités, et plus spécifiquement le spectacle de Noël et la cérémonie de clôture, soient signifiantes pour des répondantes. Elles représentent un succès et un jalon dans leur cheminement personnel et assurent en quelque sorte une reconnaissance sociale du parcours réalisé.

« Puis on a eu un beau party là, quand on a fini. [...] Oui, on a eu une belle fête, on s'est fait un beau souper. Puis de toute façon, c'est leurs bénévoles qui nous ont fait à souper, puis c'était plaisant. On a vendu des billets aussi pour que les gens viennent, pour leur montrer tout c'qu'on a fait, puis on a eu une belle finition de cours. » Laura

Ce besoin d'institutionnalisation augmente possiblement la valeur de la mesure d'employabilité à leurs yeux. De plus, ce sont des expériences nouvelles que certaines répondantes avaient le goût de vivre. Près du tiers des femmes interrogées n'ont pas terminé un secondaire V; ceci signifie aussi qu'elles n'ont jamais porté « la toge » et « le mortier », n'ont jamais figuré dans un album de finissants, ni assisté à une remise de diplômes...alors qu'elles ont pu en être témoin pour leurs enfants ou leurs proches. Certaines répondantes disent avoir été emballées par ces préparatifs et par la cérémonie. D'ailleurs, lors des entrevues quelques-unes ont partagé leurs souvenirs notamment au moyen des objets réalisés dans le cadre du programme. Par exemple, trois femmes ont profité de l'occasion pour montrer leur album de finissantes à l'investigatrice; elles en étaient fières.

Il semble donc important de reconnaître officiellement les efforts investis et les progrès accomplis par les répondantes pendant le projet préparatoire à l'emploi et principalement lorsqu'il se termine. Dans une optique plus large, la poursuite des activités extraordinaires permet aux répondantes de sortir de leur routine et de cristalliser certains apprentissages. Par exemple, recevoir pendant une journée le groupe de participantes d'un autre Centre Femmes requiert un partage des responsabilités et une collaboration entre les répondantes en plus d'exiger un effort individuel d'ouverture sociale; l'activité qui a une valeur symbolique pour les participantes est aussi une activité formatrice en soi.

Une seule répondante a mentionné avoir réalisé en groupe un projet commun à long terme. Une thématique avait été choisie et chacune des participantes devait réaliser un certain travail en lien avec celle-ci. Ultérieurement, les

²⁴ Il est fait notamment référence au spectacle de Noël, aux sorties telle qu'une journée à la cabane à sucre, aux visites mutuelles entre les groupes de participantes de chacun des Centres femmes, et à la cérémonie de clôture du programme.

participantes présentaient et partageaient avec les autres personnes du groupe les fruits de leur labeur. Ce type d'activité a été apprécié par la répondante parce qu'il lui a permis de concrétiser son accomplissement; comme quoi un travail de longue haleine peut être satisfaisant. Bien qu'une seule répondante ait évoqué une telle activité, il semble pertinent de la souligner puisqu'elle nécessite un engagement individuel et collectif important qui se démarque des autres activités contenues dans le programme.

COURS DE BASE

Si certains cours ont suscité un sentiment général de satisfaction, d'autres semblent avoir provoqué du mécontentement. De façon spontanée, le tiers des femmes interrogées (n=12) n'ont pas apprécié certains aspects des cours de base. Il est toutefois important de distinguer plus spécifiquement les volets de cette section du programme qui ont suscité autant de mécontentement. D'abord, huit répondantes commentent les séances à l'ordinateur. Les raisons évoquées sont assez divergentes en fonction des désirs et des aptitudes de chacune d'elles. Certaines auraient aimé passer davantage de temps en cours d'informatique afin de mieux maîtriser l'utilisation d'un ordinateur. Le temps alloué était insuffisant et les connaissances ainsi que les aptitudes développées s'en trouvaient largement limitées. Aurélie parle de son insatisfaction dans le cours d'informatique :

« Bien, un p'tit peu plus de connaissances, tout ça, sur l'ordinateur, on n'avait pas eu beaucoup de connaissances, c'est ça qui était plate. [...] On avait une journée qu'on allait, on avait juste une avant-midi là, c'est pas long là, une avant-midi là, on peut pas apprendre grand-chose. [...] L'ordinateur, on n'avait pas de prof, rien, c'était pas le fun, on n'a pas appris grand chose. [...] Oui, on était seule avec l'ordinateur, on avait deux autres élèves avec nous autres, deux autres personnes plus la madame. Elle, elle nous donnait un test à faire, mais on n'avait pas grand temps à faire. [...] Bien, à nous en donnait, des explications, mais on n'avait pas le temps de les faire. » Aurélie

La valeur accordée à cette activité était alors près d'être nulle selon certaines. Comme Aurélie, des répondantes mentionnent aussi le manque d'encadrement dans ce cours. Elles auraient aimé avoir des séances plus structurées avec un professeur constamment présent pour les orienter davantage dans leur apprentissage. Par contre, d'autres se qualifiaient « de dinosaures » dans ce domaine et elles n'avaient aucun goût ni intérêt à apprendre le fonctionnement d'un tel équipement.

« J'ai fait de l'informatique, mais moi vu que j'travaille pas avec de l'informatique ça m'intéressait pas beaucoup, mais que j'leur ai dit. » Laura

Il ressort que l'informatique, dans sa formule présente ne répond pas aux attentes de quelques participantes.

Dans le même ordre d'idée, un second volet des cours de base qui cause de l'insatisfaction est celui des cours de français et de mathématiques qui est appelé souvent par des répondantes la formation continue. De l'ensemble des personnes interrogées, six femmes n'ont pas apprécié cet aspect du programme. Deux tendances générales se dessinent dans les motifs évoqués comme justification du mécontentement en regard à ces cours. D'un côté, il y a celles qui ont l'impression de perdre leur temps. Elles estiment enfantins et peu stimulant les exercices réalisés, parce qu'ils sont inférieurs à leurs compétences actuelles. Elles s'ennuient pendant cette période parce qu'elles ont le sentiment de demeurer stagnantes dans leur apprentissage.

« Puis les maths, j'trouvais que c'était tellement enfantin, multiplications, divisions, moins, tout ça, j'fais des math, de l'arithmétique logique, la recherche, Sudoku, tout des jeux mathématiques, ces affaires-là, quand j'ai tombé dans les multiplications là, r'garde, j'sais pas là, deux fois trois ça fait six là, t'sais! [...] c'est une perte totale de temps pour moi. » Françoise

Elles ont donc le sentiment de ne pas avoir appris. À l'opposé, il y a celles dont les connaissances en mathématiques et en français sont limitées et qui se sentent incompetentes comparativement à leurs collègues.

« [...] j'connais pas là, les divisions puis les ci, puis les ça là, puis elle c'était vraiment dans des affaires... Puis eux autres, bien y en avait en masse dans mon groupe que les autres y connaissaient pas mal, y étaient vraiment bonnes. » Chantale

La matière enseignée correspond à leurs besoins, mais elles perçoivent le niveau de l'ensemble du groupe comme étant supérieur à leurs capacités propres, ce qui crée une certaine gêne, un malaise et un sentiment de dévalorisation face aux autres. Les écarts dans les compétences des gens et dans leurs besoins constituent donc un défi pour la programmation des activités.

FACTEURS DE SATISFACTION

Même si seulement trois aspects de Vision Travail Charlevoix viennent d'être couverts en tant qu'élément de satisfaction et d'insatisfaction, il est à remarquer que l'ensemble des activités réalisées semble susciter majoritairement un sentiment d'appréciation positive. Cette satisfaction est issue de divers facteurs tels que présentés précédemment.

Toutes activités confondues, ce qui suscite un état de contentement chez les répondantes est souvent associé à l'apprentissage continu ainsi qu'à la progression personnelle. Plus des deux tiers des participantes (25/35) allient la satisfaction ressentie envers une activité au fait d'avoir acquis de nouvelles connaissances pratiques ou au fait d'avoir cheminé, en tant que personne, vers un épanouissement de soi.

« La créativité, c'est parce que ça développe ta... moi, pour ma dextérité, ça faisait bien. » Nathalie

Les deux tiers des femmes interrogées (n=23) mentionnent également comme élément de satisfaction, la réponse apportée par le projet préparatoire à l'emploi à un besoin exprimé et reconnu, peu importe la nature de ce dernier. Les deux éléments cités sont extrêmement liés puisque de nombreuses femmes (n=17) entretenaient comme motivation à leur inscription au programme, le développement de soi et de compétences. Ces femmes reconnaissent ce besoin et elles y ont en grande partie répondu par la formule Antidote dont les retombées sont directement associées au développement personnel.

FACTEURS D'INSATISFACTION

Il est aussi à noter que même si une activité a généré un sentiment général de satisfaction chez une répondante, certaines parties ou composantes de cette activité peuvent également avoir donné naissance à de l'insatisfaction. Il ressort de l'ensemble des discussions sur le sujet que près de la moitié des femmes interrogées (n=17) ont mentionné leur mécontentement quant au temps alloué à diverses sections de la formation. Dans la majorité des activités, des répondantes s'accordent pour dire qu'elles n'ont pas eu suffisamment de temps pour approfondir la thématique traitée ou encore pour compléter les exercices d'une façon satisfaisante. Cette constatation a notamment été faite pour la formule Antidote, les séances d'informatique, les cuisines collectives et la recherche d'emploi.

« Y a aussi, je dirais, peut-être un peu plus de temps au niveau de activement la recherche d'emploi justement. [...] Moi j'trouve qu'il manquait de temps pour ça, carrément là, prendre les journaux, prendre les annonces, en groupe, puis dire bon bien mettons, aye moi j'te vois là-dedans, penses-tu que t'aimerais ça, s'entraider ensemble, ça ça demanderait peut-être un p'tit peu plus de temps là! » Catherine

Des répondantes disent aussi avoir vécu une déception, lorsque pour cause d'intempéries, des sorties ont dû être annulées et que par manque de temps elles n'ont pu à aucun moment être reportées.

Il est à remarquer que l'impression de manquer de temps dans la réalisation d'une activité suscite une insatisfaction de faible ampleur qui n'affecte pas fortement les répondantes. Cependant, d'autres types d'insatisfaction engendrant des retombées beaucoup plus lourdes chez des participantes ont été rapportés (n=5), dans de rares cas. Bien qu'il s'agisse de cas isolés, il est important de mesurer l'effet dévastateur chez des répondantes de certains comportements subis ou de certains événements vécus. De telles insatisfactions prennent racine dans le sentiment de vivre une injustice. Une impression de favoritisme envers certaines participantes crée le sentiment d'iniquité. Ce comportement se traduit, par exemple, par la perception d'une des participantes qui décide très souvent des objets à fabriquer en créativité ou du repas à préparer lors des cuisines collectives. Des participantes se trouvent alors sans voix et elles ont le sentiment d'être mises à l'écart. On peut soupçonner que cette expérience peut être d'autant plus douloureuse pour une femme, lorsque sa motivation à participer au programme est d'augmenter son autonomie et son contrôle sur sa vie. À l'opposé, des femmes interrogées disent avoir été fortement insatisfaites du fait qu'il était toléré que certaines répondantes s'impliquent moins dans le groupe; c'est alors autant l'iniquité dans le groupe, dans le partage des tâches et des charges qui est mise en cause et également l'effet perturbateur sur le climat du groupe d'avoir des personnes moins motivées.

Lors de projets collectifs, il est donc essentiel que chacune ait des responsabilités équivalentes ou perçues comme tel. Il est également important de conserver l'équité dans les heures allouées aux différentes activités. Par exemple, si le groupe se scinde en deux, une moitié à l'informatique et une moitié à la formation continue, le temps donné à chacun des groupes doit être identique et chaque participante doit avoir accès à l'une et à l'autre des activités. Le non respect d'un de ces critères semble engendrer d'amères déceptions et même de l'incompréhension. La portée de ces situations d'injustice perçue peut être grande, puisque certaines répondantes ont même mentionné qu'elles ne fréquenteraient plus un Centre Femmes. Leur décision de cesser d'utiliser les services offerts par ces organismes est basée presque entièrement sur l'expérience injuste dont elles se disent avoir été victimes.

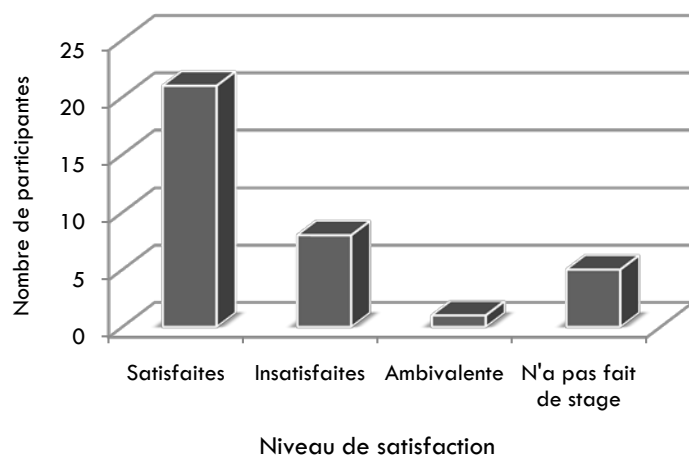
Le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix contient un nombre trop élevé d'activités pour pouvoir faire le point sur chacune d'elles. Toutefois, il est à retenir que la formule Antidote est ce qui semble faire le succès du programme. La figure 7 liste quelques activités en fonction de l'appréciation générale que les participantes en ont faite ainsi que les facteurs associés de satisfaction et d'insatisfaction qui y sont associés. Elle inclut aussi les stages d'observation qui font l'objet de la prochaine section.

FIGURE 7 : SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS DU PPE GÉNÉRANT DE LA SATISFACTION ET DE L'INSATISFACTION, ET LES FACTEURS EXPLICATIFS

Satisfaction générale		Insatisfaction générale	
Activités du programme	Facteurs de satisfaction	Activités du programme	Facteurs d'insatisfaction
<ul style="list-style-type: none"> - Antidote - Cours de base - Cuisines collectives - Créativité - Préparation à l'emploi (en collaboration avec le Gsept) - Activités épisodiques (Noël, fin d'année, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement adéquat - Sentiment de progression et d'apprentissage - Intérêt envers l'activité - Insertion en emploi favorisée - Besoin répondu 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune activité du programme (seulement certains éléments) 	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement insuffisant - Approfondissement insuffisant dans les notions enseignées - Temps accordé trop court - Sentiment d'incompétence - Injustice perçue - Désintérêt envers l'activité - Besoin non répondu
<ul style="list-style-type: none"> - Stages d'observation 	<ul style="list-style-type: none"> - Relation harmonieuse avec l'employeur et les collègues - Intérêt envers le secteur d'emploi - Nature des tâches adéquate et appréciée 	<ul style="list-style-type: none"> - Éléments d'insatisfaction des stages d'observation 	<ul style="list-style-type: none"> - Désintérêt envers le secteur d'emploi - Nature des tâches limitant la progression et l'apprentissage

3.5.3. Les stages d'observation

GRAPHIQUE 13 : NIVEAU DE SATISFACTION QUANT A L'EXPÉRIENCE DES STAGES D'OBSERVATION



La majorité de la formation a lieu dans les locaux des Centres Femmes et elle s'articule autour d'éléments théoriques et pratiques donnés dans ces milieux. Cependant, les participantes doivent à la fin des six mois du projet préparatoire à l'emploi, expérimenter un emploi pendant quelques journées consécutives. Il s'agit d'une sorte de stage d'observation qui est l'aboutissement concret du cheminement personnel poursuivi lors de Vision Travail Charlevoix. L'ensemble des répondantes ont été questionnées sur leur niveau de satisfaction face à cette expérience vécue sur le marché du travail. Il est à noter que certaines femmes ont fait deux stages d'observation dont la durée de chacun était

plus courte, alors que d'autres participantes n'ont fait qu'un seul stage étalé sur une plus longue période. Plus de la moitié des répondantes (n=21) ont affirmé avoir apprécié leur(s) stage(s). Près du quart des femmes (n=8) disent avoir été généralement insatisfaites. De plus, cinq répondantes mentionnent n'avoir participé à aucun stage et une répondante ayant vécu deux expériences différentes de stage dit en avoir apprécié seulement une sur deux. Le graphique 13 illustre les différents niveaux de satisfaction des répondantes quant à leur expérience de stage.

L'entretien de bonnes relations interpersonnelles avec l'employeur, et dans une perspective élargie, avec les collègues de travail a généré de la satisfaction chez les répondantes lors de leur expérience en emploi.

« Ah, c'était plaisant, les dames étaient bien fines, puis j'ai même eu un p'tit cadeau d'une madame aussi [...] » Chantale

S'être sentie respectée et valorisée lors de cette expérience a contribué à ce que des répondantes soient enthousiastes à fournir les efforts requis pour l'emploi. Ce résultat est cohérent avec les aspirations des femmes quant à l'emploi recherché; 15 répondantes disent prioriser le bien-être au travail. Dans les cas de mécontentement, c'est davantage la nature des tâches et des responsabilités qui est la cause de l'insatisfaction. Certaines répondantes disent n'avoir eu aucun intérêt pour le travail réalisé, d'autres évoquent le fait de n'avoir rien appris pendant leurs journées de stage.

« Oui, ç'avait pas rapport, y pouvaient pas me placer nulle part. [...] c'était pas dans qu'est-ce que je voulais. » Stéphanie

Celles qui n'ont pas participé à un stage d'observation ont soit abandonné le projet préparatoire à l'emploi avant la fin de celui-ci, soit trouvé un emploi avant le début de la période de stage.

De plus, les stages d'observation ont eu notamment comme retombée de permettre à quelques répondantes d'avoir un aperçu d'un métier quelconque ou encore de valider un intérêt latent pour un type d'emploi précis, si par bonheur, leur stage était dans ce domaine particulier.

« Fait que moi j'me dis que c'est là que tu vois si vraiment t'es à ta place ou tu l'es pas. » Virginie

Ils ont également représenté dans certains cas un tremplin pour l'emploi. En effet, cinq des 30 femmes interrogées ayant fait un stage ont eu l'opportunité de poursuivre en tant qu'employée, pour une plus longue période dans cet emploi.

3.5.4. Les intervenantes

Aucune question précise n'a été posée quant à l'appréciation des répondantes envers les intervenantes travaillant dans les Centres femmes. Toutefois, il ressort des propos des participantes qu'elles les ont appréciées. Les motifs évoqués sont majoritairement associés à leur côté « humain ». Les répondantes parlent des intervenantes en termes de personnes aimables et compréhensives.

« Les intervenantes sont sympathiques, puis y sont toujours de bonne humeur. » Sandrine

Elles semblent aussi accorder de l'importance au fait que les intervenantes en charge du groupe prennent le temps de les connaître et qu'elles s'intéressent réellement à elles en tant que personne, dans leur complexité et unicité, de même qu'en tant que femme, en étant consciente de leurs réalités particulières.

« T'sais, on fait Vision, au Centre, je l'sais pas, les femmes du Centre c'est un peu nos marraines là-dedans, mais on les voit très peu. C'est à la fin qu'on se rend compte qu'y savent toutes les efforts qu'on fait, parce qu'y sont au courant de nos réalisations puis y se préoccupent, y s'occupent puis y se préoccupent. » Marie

Dans la majorité des cas, les intervenantes sont également reconnues comme étant compétentes dans l'exercice de leurs fonctions. Ce qui a suscité, dans quelques rares cas (n=3), de l'insatisfaction est le sentiment d'avoir personnellement été blessée émotionnellement par une intervenante. Il s'agit, dans l'ensemble, de jugements qui auraient été portés ou de paroles qu'elles estiment inappropriées.

« [...] mais j'avais rien fait... y n'a une amie qui était à côté de moi, à dit [l'intervenante] avait pas d'affaire à te dire ça. J'ai dit je l'sais, elle avait pas d'affaire à dire ça, mais moi elle me l'a dit, j'ai dit j'méritais pas ça. » Dominique

Une telle attitude a eu pour effet de mettre des participantes mal à l'aise, et de susciter en elle colère et déception.

Il semble important de mettre en place un suivi régulier avec une intervenante attitrée pendant la période de formation. La formule actuelle qui consiste à assigner à chaque participante, en fonction de ses préférences, une intervenante du Centre Femmes est appréciée. Cependant, certaines femmes interrogées disent avoir dû prendre l'initiative de fixer un rendez-vous avec leur intervenante puisque aucune rencontre formelle n'avait été préalablement arrêtée. Cette démarche est parfois difficile pour des répondantes, qui rappellent le, sont dans une démarche d'autonomisation.

De plus, certaines d'entre elles mentionnent qu'à aucun moment pendant le programme, il leur a été demandé formellement de formuler leur opinion face aux différents volets du programme. Cette demande semble avoir été faite seulement une fois que Vision Travail Charlevoix ait été terminé. De plus, des participantes disent avoir fortement apprécié le suivi téléphonique post programme. Il ressort que ce ne sont pas toutes les répondantes qui ont eu droit à un tel suivi alors, qu'il semble être apprécié.

Les répondantes s'entendent pour affirmer que Vision Travail Charlevoix est un projet préparatoire à l'emploi dont elles sont globalement satisfaites. Elles ont apprécié leur expérience et elles témoignent des différents motifs qui influencent leur position. Les activités, les stages d'observation de même que les intervenantes leur inspirent un sentiment de contentement. La prochaine partie identifie les finalités et les retombées du programme, tant pour les répondantes que pour les Centres Femmes. Elle propose aussi des pistes de changement suggérées par les participantes.

3.6. Objectif : Caractériser leur expérience de formation et les retombées

Au terme de Vision Travail Charlevoix, les répondantes et les Centre Femmes en tirent certains bénéfices. Cette partie analyse les diverses retombées que les participantes attribuent à leur expérience. Premièrement, un bilan est fait des conséquences directes de la mesure d'employabilité sur l'insertion professionnelle. Ensuite, les diverses retombées organisationnelles et personnelles du programme sont traitées. Les apprentissages résultant de la vie de groupe sont également exposés. L'importance perçue des différents objectifs d'une mesure d'employabilité et certains changements proposés par des répondantes concluent cette partie.

3.6.1. Femmes en mouvement

Il est à remarquer que plus des deux tiers (n=24) des femmes ayant participé à Vision Travail Charlevoix et ayant collaboré à l'étude sont actuellement en mouvement,²⁵ ou le seront très prochainement, par un retour aux études lors de la rentrée de septembre. De ces femmes 22 (22/24) sont en emploi au cours de l'été 2008, alors que deux autres sont inscrites dans des programmes d'études débutant dans les mois qui ont suivi l'enquête (été 2008).

De l'ensemble des participantes qui ne seront pas en mouvement prochainement, soit 11 répondantes, cinq ne démontrent aucun désir d'apporter un changement à leur situation. Elles sont sans emploi et très peu motivées à intégrer le marché du travail. Ce sont toutes des femmes témoignant de problématiques majeures au niveau de leur santé physique ou psychologique, lors de la cueillette de données. D'ailleurs elles justifient l'absence de démarches dans la recherche d'un emploi par une argumentation reliée à leur état de santé. Pour l'une d'elles, aucun retour en emploi, même à long terme, n'est envisageable.

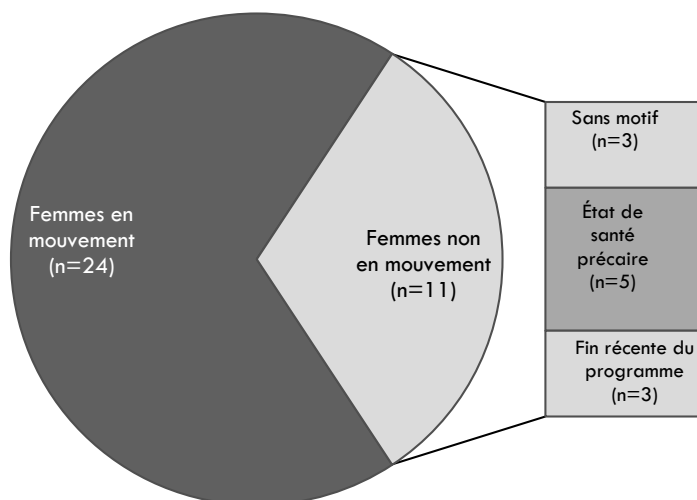
À l'opposé, certaines femmes sans emploi interrogées sont animées d'un fort désir d'intégrer le marché du travail. Ce sentiment semble être provoqué par la volonté de modifier leur situation sociale et économique actuelle.

« Parce que je resterai pas sur le chômage ad vitam aeternam. » Sophie

Ces femmes bénéficient, dans la majorité des cas, de prestations d'aide sociale ou de chômage. Elles expriment le souhait de devenir autonomes économiquement.

²⁵ Il est fait référence à des femmes qui sont prêtes à agir ou qui sont déjà en action. Les femmes mobilisées sont intégrées sur le marché du travail ou elles sont engagées dans un programme d'études à temps complet.

GRAPHIQUE 14 : FEMMES EN MOUVEMENT



Il est également intéressant de noter que trois femmes désireuses d'être en emploi, et non prises par les études en ce moment, viennent tout juste de terminer le projet préparatoire à l'emploi *Vision Travail Charlevoix*. Le programme ayant pris fin au mois d'avril 2008 et les femmes ayant été interrogées entre les mois de juin et d'août de la même année, seulement quelques mois ont pu être consacrés à la recherche d'un emploi. Cette période de temps s'est possiblement avérée trop courte pour l'obtention d'un travail.

En résumé, sur les 11 femmes n'étant pas en mouvement et ayant participé au projet préparatoire à l'emploi, cinq estiment ne pas être aptes à un retour au travail en raison de problèmes de

santé et trois autres viennent de terminer le programme dans les mois précédents. Il en ressort que seulement trois femmes sur l'ensemble des répondantes interrogées ne se sont pas mobilisées, alors qu'elles possédaient les capacités et le temps pour y parvenir. Le graphique 14 illustre ces résultats. La prochaine section traite d'autres retombées de la mesure d'employabilité.

3.6.2. Les retombées

Quels sont les bénéfices tirés du projet préparatoire à l'emploi *Vision Travail Charlevoix*? Certes, un tel programme vise notamment l'insertion professionnelle, mais il peut engendrer d'autres résultats. Cette section explore d'abord les retombées organisationnelles pour les Centres Femmes. Ensuite, les conséquences personnelles pour chacune des participantes sont traitées.

RETOMBÉES ORGANISATIONNELLES

Il ressort que les Centres Femmes tirent peu de visibilité et de valorisation externe de l'offre de *Vision travail Charlevoix*. Quelques répondantes (n=4) estiment que le projet préparatoire à l'emploi est peu connu dans la région, et par conséquent, qu'il ne représente rien aux yeux de tiers. Selon elles, il ne sert à rien d'inscrire « *Vision Travail Charlevoix* » sur un curriculum vitae parce que ceci n'a pas de signification particulière pour un employeur éventuel.

«On dirait que c'est rien. C'est comme si on est dans une période entre deux, justement, c'est comme... on met-tu ça sur un cv, Vision travail, si le monde savent pas c'est quoi? Pourtant, c'est un gros... ici là, quand c'est la fin, y font une grosse fête puis y nous donnent des médailles, puis des cadeaux, puis y nous disent qu'on est bonnes, puis y nous félicitent, puis des fleurs, puis des photos. À part eux autres, y a pas personne pour qui ça veut dire de quoi. » Marie

Une participante dit même qu'il vaut mieux s'abstenir de l'indiquer dans les références, puisque certains employeurs y réagissent négativement. Ceux-ci penseraient qu'une femme ayant participé à une mesure d'employabilité n'est justement pas suffisamment apte à être sur le marché du travail. Il en résulterait une réticence ou même une aversion à embaucher d'anciennes participantes au projet préparatoire à l'emploi. Il importe de mentionner que ces idées n'ont été énoncées que par un petit nombre de répondantes et que de telles réactions peuvent être reliées aux stéréotypes négatifs, véhiculés par des personnes du milieu, concernant les Centres Femmes, et discutés à la section 3.4.2.

Quelques femmes interrogées mentionnent que l'implication et l'engagement qu'elles ont démontré pendant la durée du programme ne sont pas considérés par l'ensemble de la population régionale. Ainsi, il n'y a pas que certains employeurs qui seraient réfractaires à cette formation. Certains professionnels, notamment dans le domaine de la santé, tels que des

médecins et des travailleurs sociaux seraient possiblement résistants à le conseiller à des femmes dans le besoin. Les répondantes fondent cette hypothèse sur de l'information recueillie par du bouche-à-oreille. Ainsi, le travail de diffusion des activités des Centres Femmes et du programme doit être fait et il risque de se heurter à des idées préconçues et des stéréotypes négatifs. Des stratégies de communication adaptées à un tel contexte doivent être identifiées.

Par contre, certaines femmes interrogées semblent représenter de bonnes ambassadrices du projet préparatoire à l'emploi. Il ressort qu'au moins sept répondantes (7/35) l'ont référé à au moins une personne de leur réseau social personnel.

« J'dis au monde pourquoi vous y allez pas, pourquoi vous l'essayez pas, vous verriez comment c'que c'est bon. » Christiane

Le programme est référé le plus souvent à un membre de la famille ou à une amie. De plus, les personnes à qui elles en parlent sont en mesure d'apprécier des changements notoires chez la répondante suite à sa participation à Vision Travail Charlevoix. Elles peuvent alors observer le « avant » et le « après » programme. Les documents utilisés lors de la formation et les réalisations matérielles créées lors des activités de créativité servent également à illustrer les composantes du projet préparatoire à l'emploi et les habiletés acquises. Plusieurs répondantes ont d'ailleurs montré à l'intervieweuse, ces éléments et ces réalisations, comme autant d'éléments de fierté et de preuves des compétences développées. D'autres participantes ont aussi affirmé que dans le cas où des personnes les interrogeraient sur la formation, elles la recommanderaient sans hésiter.

RETOMBÉES PERSONNELLES POUR LES PARTICIPANTES

En ce qui concerne les résultantes pour les répondantes, il ressort que le développement de soi est le bénéfice le plus fréquent et qu'il est très apprécié. Presque la totalité des femmes interrogées (n=32) mentionnent avoir profité du projet préparatoire à l'emploi dans leur cheminement personnel. Nombreuses sont celles qui disent avoir augmenté leur confiance en soi au terme de Vision Travail Charlevoix.

« Bien, c'était de prendre confiance en moi. Moi j'ai revis grâce à eux autres, y m'ont redonné le sourire, t'sais ça m'a tout donné. » Annie

D'autres disent avoir appris à mieux se connaître via notamment la découverte de compétences et de forces. Certaines considèrent le programme comme un arrêt nécessaire à une étape de la vie où il est important de pouvoir dire en mots qui elles sont en tant que personne. C'est également une opportunité de prendre conscience d'intérêts nouveaux ou de réveiller des intérêts longtemps endormis. Par exemple, les séances de créativité ont représenté une belle découverte pour certaines répondantes. Isabelle confie retrouver peu à peu le goût de peindre :

« [La peinture] j'ai aimé ça beaucoup.[...] J'avais pas le goût là, ça commence à revenir un p'tit peu. » Isabelle

De façon plus globale, plusieurs femmes interrogées disent avoir évolué en tant qu'être humain pendant le programme. Elles se sont notamment senties mieux dans leur peau et dans leur environnement. Elles ont le sentiment d'avoir aujourd'hui davantage de contrôle sur leur vie. Elles considèrent aussi être parvenues à vaincre certaines peurs ou tout au moins à réduire l'intensité. Le projet préparatoire à l'emploi a eu comme effet de favoriser leur épanouissement personnel. Des répondantes imagent cette idée en affirmant que

« C'était vraiment un cours pour t'aider à te sortir de ta coquille justement » Annie

ou encore que

« Vision travail, c'était pour une personne qui veut sortir de sa... comment je pourrais dire ça donc?... de son cocon. » Véronique

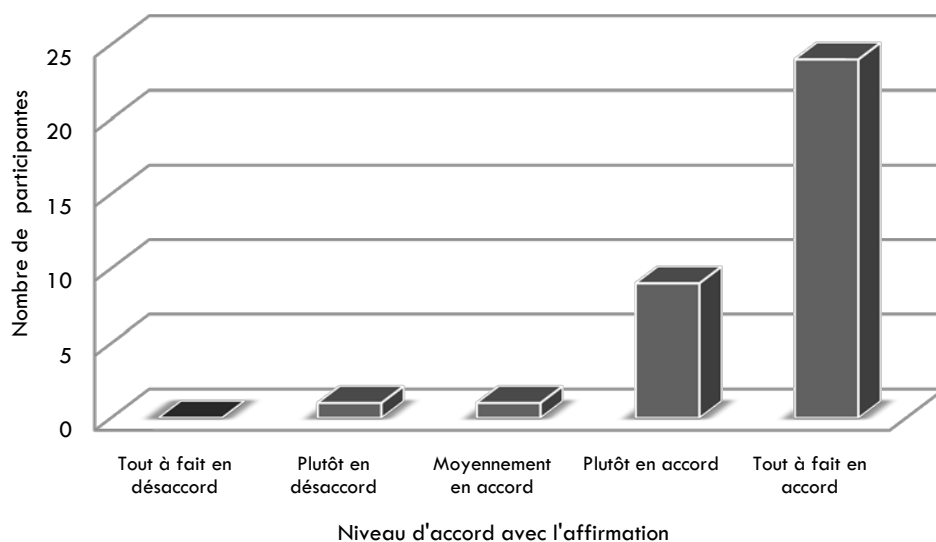
Le projet préparatoire à l'emploi engendre aussi la création de nouveaux liens sociaux durables. Près de la moitié des participantes (n=17) affirme avoir développé des relations pendant leur participation à Vision Travail Charlevoix. Certaines perdurent une fois le programme terminé.

« Bien, y a [ancienne participante] là, [...] Après ça, y en a deux autres qu'on se voit, puis y a des fois même qu'on va prendre un café. » Véronique

En ce qui concerne l'insertion professionnelle, près de la moitié des femmes interrogées (16/35) reconnaissent avoir reçu une certaine préparation à leur intégration sur le marché du travail. Elles disent avoir pris connaissance des outils et des ressources qui leur serviront dans leurs démarches de recherche d'emploi. Il a d'ailleurs été demandé aux participantes d'évaluer sur une échelle de cinq niveaux dont les extrémités sont « je suis tout à fait en désaccord » et « je suis tout à fait en accord » leur opinion quant à la présence de retombées positives éventuelles suite à leur participation à la mesure d'employabilité. L'énoncé suivant leur a été posé : L'expérience vécue par le projet préparatoire à l'emploi « Vision Travail Charlevoix » vous sera bénéfique²⁶. Il en ressort que presque la totalité des répondantes (n=33) affirment être plutôt en accord ou encore totalement en accord avec celui-ci. Certaines femmes interrogées ayant abandonné le programme s'accordent aussi pour dire qu'elles ont acquis des apprentissages au cours de la période pendant laquelle elles y ont participé. Le graphique 15 montre les résultats obtenus.

Dans sa globalité, Vision Travail Charlevoix semble donc engendrer des finalités qui serviront aux participantes une fois le programme terminé, au moins dans leur vie personnelle et possiblement dans leur vie professionnelle. De plus, la formule de groupe semble aussi créer certaines retombées positives. La prochaine section y est consacrée.

GRAPHIQUE 15 : NIVEAU D'ACCORD DES RÉPONDANTES AVEC L’AFFIRMATION SUIVANTE : «VISION TRAVAIL CHARLEVOIX» VOUS SERA BÉNÉFIQUE.



RETOMBÉES DE LA VIE DE GROUPE

La formation Vision Travail Charlevoix est offerte uniquement dans une formule de groupe. Les participantes ont donc été interrogées sur les bénéfices qu'elles ont retirés d'une telle approche.

Près de la moitié des répondantes (n=16) s'accordent pour dire que la vie en groupe est un apprentissage en soi. Ainsi, elles ont appris à composer avec les différences de chacune des participantes pour favoriser le bon fonctionnement du groupe. Certaines femmes interrogées affirment avoir appris à laisser de la place aux autres, alors qu'à l'opposé d'autres disent avoir appris à prendre leur propre place.

« Au début, j'étais gênée un peu là, mais j'ai pris ma place ç'a pas été long. » Patricia

Ces participantes ont eu à s'adapter à cette nouvelle dynamique. Quatre répondantes disent avoir vécu leur première expérience de groupe grâce au projet préparatoire à l'emploi. Elles n'avaient pas l'habitude d'être, sur une base régulière et pendant de longues périodes, avec plusieurs personnes à la fois. Des répondantes mentionnent également avoir pris le temps de connaître les autres, afin d'apprendre à faire confiance à autrui. La formule de groupe est donc une source d'apprentissages multiples pour de nombreuses participantes.

²⁶ Bien qu'une telle méthode et sa mesure soient empruntées à l'analyse quantitative, elles ont permis de résumer la pensée des répondantes. Leur insertion dans le guide d'entrevue est appuyée par le même raisonnement que celui présenté dans la section 3.1.2.1 Niveau de contrôle. Ce résultat ne se veut pas une mesure exacte.

Le groupe représente aussi une occasion pour certaines de se dépasser. L'interaction entre les membres du groupe crée une certaine pression qui stimule des répondantes. Plus du tiers des participantes (n=12) mentionnent que le groupe a représenté un milieu d'essais, de « premières fois », qui les a amenées à se surpasser. Elles disent avoir été poussées par le groupe à accomplir des actions qu'elles n'auraient pas entreprises par elles-mêmes; nombreuses sont celles qui parlent du simple fait de s'exprimer à travers le groupe. D'autres ont été « forcées » de transférer leur savoir et leur expertise dans un domaine particulier, ce qui les a valorisées à leurs yeux et aux yeux des autres. Dans ce dernier cas, il peut s'agir par exemple d'une participante douée en peinture qui, lors des ateliers de créativité, explique différentes techniques de coups de pinceaux. Des répondantes disent avoir foncé et avoir été bien accueillies par le reste du groupe dans leurs efforts. Plusieurs femmes sont restées surprises de ce qu'elles avaient réussi à réaliser grâce au groupe.

Près du tiers des femmes interrogées (n=10) disent avoir apprécié les occasions de partage que suscite la vie de groupe. Être en groupe crée un sentiment d'appartenance et procure une force commune. Il en émerge une dynamique que des participantes ont fortement aimée. Elles évoquent d'ailleurs le plaisir qu'elles ont découvert à être ensemble. Finalement, le groupe semble permettre à des répondantes de relativiser leur situation personnelle. Près du quart des participantes (n=8) expliquent qu'elles ont pris conscience, grâce au groupe, qu'elles n'étaient pas seules à vivre certaines expériences. Elles ont pu faire le constat qu'il y avait d'autres femmes autant, sinon plus hypothéquées qu'elles-mêmes, ce qui les a réconfortées.

« [...] le monde parlait alentour de toi puis hein, ça, ah oui, ok. J'me disais j'suis pas anormale là, c'est vraiment comme ça que ça se passe [...] » Christiane

Le projet préparatoire à l'emploi a démontré à certaines répondantes que leur réalité quotidienne n'était pas unique, ni marginale, ni insurmontable.

Dans l'ensemble, les femmes estiment avoir vécu une expérience de groupe où régnait la bonne entente. Près de la totalité des participantes (n=33) conservent une impression de camaraderie et de sororité entre les membres du groupe. Si l'ambiance générale est appréciée de façon positive, il n'en demeure pas moins que 22 répondantes ont également rapporté l'absence d'affinités avec certaines participantes ou encore l'existence de tensions et de conflits au sein du groupe, ce qui est assez normal, étant donné la diversité des participantes et la durée du programme.

La formule de groupe semble bénéfique pour la majorité des répondantes. Il s'agit d'un milieu dynamique propice pour « les premières fois ». De plus, il favorise la création de liens sociaux en mettant en contact les participantes. La prochaine section questionne les répondantes à propos des différents objectifs poursuivis, donc des retombées potentielles des mesures d'employabilité.

3.6.3. Objectifs d'une mesure d'employabilité

Les répondantes ont été interrogées sur l'importance qu'elles accordent à certaines finalités des mesures d'employabilité en regard à leurs besoins personnels. Les participantes ont eu à numéroter de un à cinq les objectifs suivants en les classant du plus prioritaire (1) au moins prioritaire (5): le développement de soi (autonomie, sens des responsabilités, estime de soi), l'acquisition de compétences (gérer son temps, travailler en équipe, s'exprimer verbalement/par écrit), la connaissance d'outils et de ressources (CV, placement en ligne, ressources du milieu), vivre une expérience d'emploi (stage d'observation et stage d'exploration) et l'intégration en emploi²⁷. Chacun des éléments nommés à d'abord été clairement expliqué à chacune des répondantes. Celles-ci n'avaient cependant pas l'option de dire que l'un ou plusieurs des éléments n'étaient pas du tout important pour elles. Il n'est alors pas possible d'interpréter l'importance relative des différents éléments priorisés.

Le classement démontre, comme l'indique le tableau 11, que le développement de soi est la finalité priorisée en obtenant le premier rang. Ce résultat n'est pas surprenant en considérant que la majorité des répondantes avaient précédemment exprimé des besoins liés à leur développement personnel comme source de motivation à leur participation. Le développement de compétences de même que la connaissance d'outils et de ressources occupent

TABLEAU 11 : CLASSEMENT DES OBJECTIFS D'UN PROGRAMME EN EMPLOYABILITÉ

Rang	Objectifs
1	Développement de soi
2	Acquisition de compétences
3	Connaissance d'outils et de ressources
4	Expérience d'emploi
5	Intégration en emploi

respectivement le deuxième et le troisième rang. Il semble donc que les femmes interrogées estiment qu'il faut d'abord travailler sur soi avant de se tourner vers des démarches plus concrètes de recherche d'emploi. Les stages et l'intégration en emploi ont été classés respectivement comme quatrième et cinquième éléments. Il est à noter que ce constat est partagé quelque soit l'âge des répondantes.

Le développement de soi est donc priorisé par les répondantes, alors que l'intégration en emploi termine au cinquième rang. Les femmes interrogées ont apprécié le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix qui est, selon elles, davantage axé vers un cheminement personnel. Le sentiment de satisfaction globale envers le programme peut possiblement avoir influencé la perception des répondantes. La prochaine section propose certaines pistes de changements et d'amélioration mentionnées lors des entrevues par les participantes.

3.6.4. Changements proposés par les participantes

Bien que plusieurs répondantes aient mentionné que le projet préparatoire à l'emploi soit complet tel qu'il est présentement, certaines ont aussi proposé quelques changements. Près du quart des participantes (n=8) souhaite que le programme soit planifié sur une plus longue période ou encore que la fréquence des rencontres soit augmentée. Certaines aimeraient également qu'il y ait davantage de personnes invitées en provenance de l'extérieur des Centre Femmes; ces personnes sont des professionnels de divers horizons. Les exemples donnés sont notamment un conseiller ou une conseillère en orientation qui pourrait discuter du cheminement de carrière des femmes et un ou une psychologue qui pourrait répondre à leurs interrogations sur le développement personnel de même que sur des situations difficiles vécues. Des répondantes mentionnent aussi leur intérêt pour un cours d'initiation à l'anglais puisque cette langue est utile dans une région touristique telle que Charlevoix. Des thématiques ont aussi été suggérées pour les cuisines collectives. Il s'agirait de donner de brefs ateliers sur les besoins en alimentation liés à des problématiques de santé. Nombreuses sont les femmes souffrant de diabète, d'hypertension artérielle, de problèmes intestinaux et autres difficultés; d'ailleurs des membres de leur famille ou de leur ménage peuvent aussi présenter de tels troubles de santé. Des participantes affirment qu'il serait intéressant d'apprendre à cuisiner en fonction de ces problèmes.

²⁷ La méthode et la mesure empruntées à l'analyse quantitative se justifie par le même raisonnement que la section 1.1.5.1 Niveau de contrôle. Elles ont permis de donner des pistes de réflexion aux répondantes afin qu'elles puissent ordonner leurs pensées.

4. ANALYSE DES RÉSULTATS DES SERVICES D'AIDE A L'EMPLOI (SAE) DU GSEPT

L'analyse des résultats des services d'aide à l'emploi (SAE) offerts par le Gsept est présentée en fonction de différents objectifs exposés et poursuivis dans cette étude.

4.1. Objectif : Comprendre la condition des femmes

Les répondantes ayant utilisé les services d'aide à l'emploi offerts par le Gsept évoluent dans différents milieux et elles se caractérisent par des expériences de vie diverses. Cette première partie tend à tracer un portrait sommaire de ces femmes, afin de mieux comprendre leur condition actuelle et leur situation personnelle. Dans la poursuite de cet objectif, leur profil sociodémographique est d'abord défini, puis les dynamiques et les problématiques personnelles qui les caractérisent sont décrites. Leur parcours scolaire ainsi que leur cheminement professionnel jusqu'à ce jour sont ensuite traités. Finalement, les réseaux sociaux auxquels les répondantes appartiennent et le soutien qui en résulte sont abordés.

4.1.1. Profils sociodémographiques

Cette première section trace le portrait des répondantes quant à leurs caractéristiques sociodémographiques. Certaines des données fournies sont utilisées à des fins de comparaisons et d'exemples dans des parties subséquentes. L'âge des participantes, leur statut civil, le nombre de personnes qu'elles ont à charge et la localité où elles résident sont rapportés.

○ L'ÂGE DES PARTICIPANTES

La recherche ayant été orientée vers les femmes de 45 ans et plus, c'est cette tranche d'âge qui est la plus représentée. Près des deux tiers des répondantes (n=11) sont effectivement âgées d'au moins 45 ans. Plus du tiers des femmes interrogées (n=6) a entre 35 et 44 ans et aucune participante n'a moins de 35 ans. Le tableau 12 reprend le nombre de répondantes selon les groupes d'âge retenus.

TABLEAU 12 : RÉPARTITION DES RÉPONDANTES PAR GROUPES D'ÂGE

Groupes d'âge			
18-34 ans	35-44 ans	45 ans et plus	Total
0	6	11	17

○ LE STATUT CIVIL ET LA PRÉSENCE D'ENFANTS À CHARGE

Parmi les femmes interrogées, quelques-unes (n=3) sont célibataires, plus du tiers (n=7) est mariée ou conjointe de fait et plus du tiers (n=7) est divorcée ou veuve. Le tableau 13 montre qu'une forte majorité de répondantes (n=12) n'ont ni enfant ni autre personne à charge de façon temporaire ou régulière. Il est à remarquer que plus du tiers (3/7) des femmes divorcées ou veuves a à charge au moins une personne.

TABLEAU 13 : STATUT CIVIL DES RÉPONDANTES EN FONCTION DU NOMBRE DE PERSONNES À CHARGE

	Statut civil			Total
	Célibataire	Mariée / Conjointe de fait	Divorcée / Veuve	
Aucune personne à charge	3	5	4	12
1 à 2 personnes à charge	0	2	2	4
Plus de 2 personnes à charge	0	0	1	1
Total	3	7	7	17

○ RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

L'étude couvre les deux municipalités régionales de comté (MRC) de Charlevoix, soit Charlevoix et Charlevoix-Est, et les répondantes sont inégalement réparties sur ces territoires. Près des deux tiers d'entre elles (n=10) résident à la Malbaie ou à Clermont. Cette forte proportion s'explique par le fait que l'organisation Gsept est située à proximité de ces localités, puisqu'elle est localisée au cœur de la Malbaie. L'organisme a également un point de services à Baie-Saint-Paul, qui est utilisé selon les besoins de la clientèle. D'ailleurs, trois répondantes demeurant dans cette ville ont participé à l'étude, et quatre autres proviennent de diverses localités dans la région. Le tableau 14 reprend la répartition géographique en fonction des principaux pôles urbains de résidence.

TABLEAU 14 : LOCALITÉ DANS LAQUELLE RÉSIDENT LES RÉPONDANTES

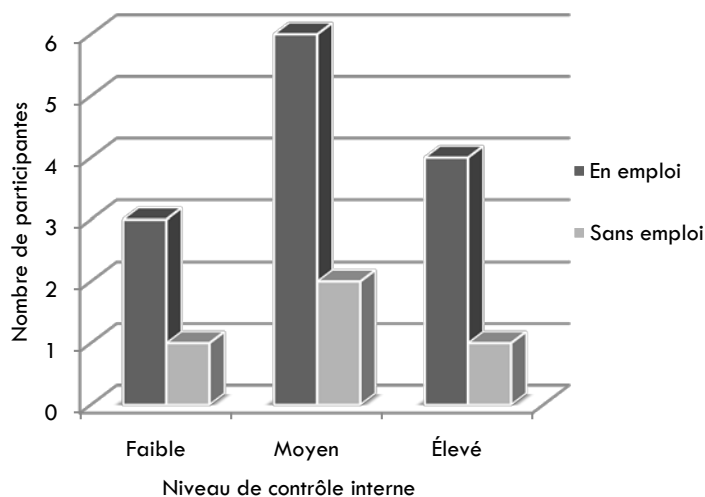
Répartition géographique			
Baie-Saint-Paul	Malbaie et Clermont	Autres localités	Total
3	10	4	17

4.1.2. Dynamiques personnelles

Les participantes ont des traits de personnalité propres de même qu'une façon individuelle d'être et d'agir dans leur environnement. Cette section introduit une variable appelée site de contrôle (interne-externe) pour tenter d'appréhender le sentiment qu'ont les répondantes concernant le contrôle qu'elles ont sur leur vie. Nous explorerons comment cette variable peut influencer l'insertion professionnelle.

○ NIVEAU DE CONTRÔLE

GRAPHIQUE 16 : NIVEAU DE CONTRÔLE INTERNE SELON LE STATUT D'EMPLOI



Il est possible de catégoriser les répondantes en trois groupes en fonction de leur niveau de contrôle; faible, moyen et élevé.²⁸ Près du quart des participantes du Gsept (n=4) sont des femmes dont le niveau de contrôle est faible comparativement aux autres répondantes. Près de la moitié des participantes (n=8) montre un niveau de contrôle « moyen » et finalement près du tiers des participantes (n=5) se caractérise par un niveau de contrôle supérieur. Celles-ci sont des personnes possédant une forte détermination. Elles se décrivent comme étant des femmes fonceuses qui ne se laissent pas abattre par les imprévus ni les obstacles. Elles croient que les épreuves sont partie intégrante de la vie et qu'elles parviendront, d'une façon ou d'une autre, à s'en sortir.

Il ne semble pas y avoir de lien entre le statut d'emploi et le niveau de contrôle des participantes. Le graphique 16 illustre cette relation. Le nombre de répondantes dans chacune des classes en fonction du statut d'emploi est similaire. Ainsi, les femmes en emploi n'ont pas un niveau de contrôle supérieur à celles qui ne sont pas sur le marché du travail.

²⁸ La même catégorisation que pour les répondantes du projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix a été appliquée.

○ IDENTITÉ DANS LE GROUPE

Étant donné que peu de répondantes (n=5) ont utilisé les services de groupe du GSept et que la durée des activités de groupe était rarement plus d'une semaine, l'examen de cette dimension n'est donc pas pertinent, alors qu'il l'était pour le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix.

4.1.3. Problématiques personnelles

Les femmes interrogées n'ont pas mentionné vivre des problématiques personnelles majeures ayant des effets néfastes à long terme sur leur qualité de vie ainsi que sur leur possibilité d'intégration professionnelle. Plus du tiers des répondantes (7/17) n'ont évoqué aucune des difficultés examinées ci-dessous. Cependant, il est à remarquer qu'aucune question spécifique n'a été posée quant à ces thématiques. Les répondantes qui les ont abordées, l'ont fait spontanément. Il est donc probable que le nombre de femmes vivant les problématiques décrites soit sous-estimé. Les troubles de santé, les problèmes matrimoniaux, l'isolement social, la précarité économiques, et les deuils sont des difficultés évoquées par des participantes.

○ TROUBLES DE SANTÉ

Certaines répondantes (n=4) mentionnent vivre des problèmes de santé physique et/ou psychologique. Les troubles de santé évoqués rendent souvent le travail physique difficile. Dans certains cas, ils ont nécessité par le passé un arrêt de travail pour une durée prolongée. Les répondantes disent avoir pris conscience de leurs limites et elles s'efforcent aujourd'hui de respecter leurs capacités.

○ PROBLEMES MATRIMONIAUX

Les problèmes matrimoniaux ne sont pas très fréquents dans ce groupe. Seulement trois répondantes affirment avoir vécu de telles difficultés. Il s'agit majoritairement d'une séparation ou d'un divorce. Aucune des participantes ne rapporte de problèmes majeurs ou récurrents. Elles s'attardent d'avantage à expliquer les efforts nécessaires à la réorganisation de la vie quotidienne et à la grande quantité d'énergie qu'elles doivent déployer suite à un tel changement de situation personnelle.

○ ISOLEMENT SOCIAL

Quelques répondantes (n=3) mentionnent avoir vécu ou vivre encore l'isolement. Pour elles, cette situation n'est pas désirable et elles tentent, par la mise en œuvre de diverses stratégies telles que la réorientation professionnelle et l'insertion en emploi, de la modifier. L'isolement résulte d'un emploi qui ne favorise pas de contacts humains réguliers, d'un déménagement récent dans la région de Charlevoix ou encore de plusieurs années à prendre soin des enfants à la maison.

○ PRECARITÉ ÉCONOMIQUE

Les résultats montrent que la précarité économique est vécue par plus du quart des répondantes (n=5). Celles-ci ont toutes le statut de femmes seules (célibataires, divorcées ou veuves). Elles associent leur difficulté financière majoritairement à un salaire trop bas pour couvrir l'ensemble de leurs besoins. Il est à noter que quatre de ces participantes (4/5) sont actuellement en emploi. Dans une optique plus large, deux autres femmes ont mentionné entretenir des craintes d'ordre financière. Bien que leur situation économique soit, lors des entretiens, suffisante pour subvenir à leurs besoins primaires, elles s'inquiètent pour l'avenir. Plus du tiers des participantes (n=7) a donc des questionnements importants et des difficultés en ce qui concerne le maintien de son autonomie économique.

○ DEUILS VÉCUS

Certaines répondantes (n=5) ont mentionné avoir perdu un être cher au cours des dernières années. Pour quelques-unes cette perte a été vécue difficilement et aujourd'hui encore elles s'en sentent affectées. Cependant, les deuils subits ne semblent pas avoir de répercussion directe sur leur désir ni sur leur capacité à être en emploi.

La situation personnelle de quelques répondantes est ponctuée de maux, de difficultés ou de conditions précaires qui les rendent plus vulnérables. Le tableau 15 reprend synthétiquement ces problématiques de même que le nombre de répondantes qui ont dit les avoir vécues ou qui les vivent encore à ce jour.

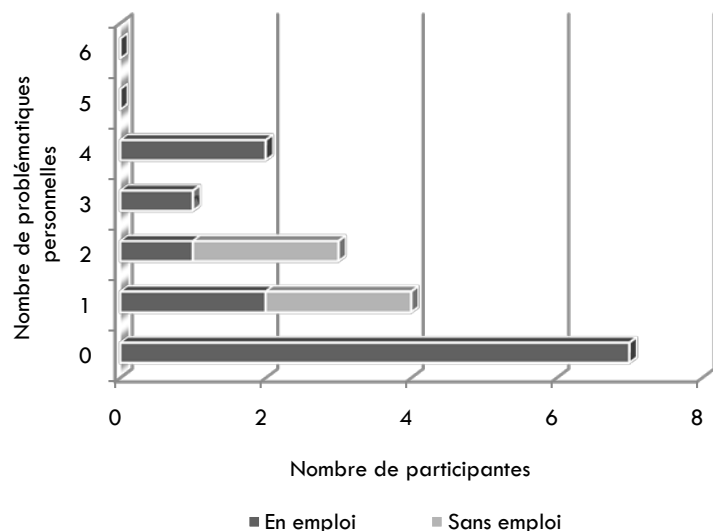
TABLEAU 15 : SYNTHÈSE DES PROBLÉMATIQUES PERSONNELLES

Problématiques personnelles						
Troubles de santé physique	Troubles de santé psychologique	Problèmes matrimoniaux	Isolement social	Précarité économique	Deuils vécus	Total
4	1	3	3	5	5	21

Il est à remarquer que certaines répondantes vivent plus d'une problématique personnelle, alors que d'autres n'en ont abordé aucune. Le graphique 17 montre que près de la moitié des participantes de l'étude (n=7) n'ont évoqué vivre aucune des situations personnelles traitées dans cette section et que près du quart (n=4) ont mentionné en vivre une seule. Les résultats suggèrent que les femmes interrogées ne sont pas fortement hypothéquées dans leurs conditions de vie, ou que si elles le sont, elles n'en ont pas discuté ouvertement lors des entretiens.

De plus, le graphique 17 met en relation le nombre de problématiques vécues par les répondantes et leur statut d'emploi actuel. Contrairement à une hypothèse intuitive, il n'est pas possible d'associer un nombre plus élevé de problématiques à une situation de non emploi, puisque les femmes vivant un nombre supérieur de problématiques personnelles sont intégrées sur le marché du travail.

GRAPHIQUE 17 : NOMBRE DE PROBLÉMATIQUES PERSONNELLES ÉVOQUÉES PAR LES RÉPONDANTES SELON LEUR STATUT D'EMPLOI



4.1.4. Leur parcours scolaire

Parfois retirées très tôt de l'école, certaines répondantes racontent une progression scolaire très différente de celles qui ont eu l'opportunité et le désir de poursuivre plus avant leurs études. Cette section décrit divers parcours académiques. Le plus haut niveau de scolarité atteint par les participantes ainsi que l'intérêt manifesté pour un retour potentiel aux études sont analysés.

○ NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le tableau 16 montre que le plus haut niveau de scolarité atteint par les répondantes est variable. Plus des deux tiers des participantes (n=12) ont terminé un diplôme d'étude secondaire (DES) ou un équivalent et/ou elles ont obtenu un diplôme d'étude professionnelle (DEP). Les répondantes qui n'ont pas terminé leur étude secondaire (n=3) et celles qui ont poursuivi des études collégiales et/ou universitaires (n=2) représentent donc moins du tiers des femmes interrogées.

TABEAU 16 : NIVEAU DE SCOLARITÉ DES RÉPONDANTES EN FONCTION DE LEUR STATUT D'EMPLOI

	Niveau de scolarité atteint			Total
	Sans secondaire V	Secondaire V et/ou DEP	Collégiale et/ou universitaire	
Sans emploi	1	3	0	4
En emploi	2	9	2	13
Total	3	12	2	17

○ RETOUR AUX ÉTUDES

Retourner aux études constitue pour plusieurs répondantes un passage souhaité dans leur cheminement personnel et professionnel. À ce jour, deux répondantes (2/17) sont aux études à temps plein. L'une est âgée de plus de 45 ans, alors que l'autre appartient à la tranche d'âge des 35-44 ans. De plus, près des trois quart des répondantes (n=12) ont mentionné être retournées aux études dans les dernières années. Les programmes scolaires pour lesquels elles ont montré un intérêt sont diversifiés dans leur nature, mais ils appartiennent majoritairement au même type de programme de formation – le DEP. En effet, les deux tiers des femmes interrogées étant retournées aux études (8/12) se sont inscrites à un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'étude professionnelle (DEP). Deux des trois participantes n'ayant pas terminé un diplôme d'étude secondaire ont tenté d'obtenir une attestation de niveau de scolarité 5e secondaire (AENS). Cependant, elles n'ont pas à ce jour complété leur formation.

Les propos recueillis suggèrent aussi que six répondantes (6/17) démontrent un fort intérêt pour le développement de leurs connaissances. Elles ont le goût d'apprendre et elles sont animées par une certaine curiosité intellectuelle. De ces six femmes, deux ne pensent pas retourner aux études éventuellement. On peut supposer que les programmes d'études ne sont pas la seule option dans la réalité des femmes qui leur permet de se former et d'acquérir de nouvelles connaissances.

Bien que de nombreuses répondantes soient retournées sur les bancs d'école dans les dernières années, plus de la moitié des participantes (9/17) est intéressée à y retourner dans un avenir prochain pour une première, seconde, voire même une troisième fois. L'une d'elles est d'ailleurs inscrite à un programme d'étude qui débutera dans les mois suivants l'entrevue²⁹. Des huit participantes ne désirant pas retourner aux études dans les années futures, cinq ont déjà effectué un tel retour dans les dernières années. Il y a donc uniquement trois femmes qui ne démontrent aucun intérêt à renouer avec un parcours scolaire. Il est à remarquer qu'elles sont toutes trois actuellement en emploi.

Les répondantes évoquent plusieurs motivations à poursuivre leur formation. Qu'elles aient effectué un retour aux études dans les dernières années et/ou qu'elles envisagent y retourner éventuellement, les raisons qui les animent demeurent similaires. Près des trois quarts des répondantes démontrant un intérêt pour les études (10/14), sont motivées par la perspective de se développer personnellement. Une seconde motivation mentionnée à plusieurs reprises (n=5) est la réorientation professionnelle. Certaines participantes n'ont plus d'engouement pour leur métier actuel qu'elles ont exercé pendant de nombreuses années. Elles souhaitent s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière. D'autres sont simplement insatisfaites de leur emploi et de leurs conditions de travail. Quelques participantes (n=3) désirent également élargir et approfondir leurs connaissances et leurs compétences dans des domaines connexes à leur emploi actuel. Cet intérêt est notamment nourri par la volonté de gagner en autonomie professionnelle.

²⁹Soit en septembre 2008

Certains facteurs semblent diminuer l'intérêt ressenti envers un retour aux études. Près du quart des répondantes (n=4) affirme que la présence d'obligations familiales est une contrainte majeure à la poursuite d'un programme scolaire. La présence d'enfants à charge est une condition de vie qui les amène à repousser l'éventualité d'un retour aux études. Dans de rares cas (n=2), les répondantes attribuent l'absence d'intérêt à leurs propres caractéristiques. Ce désintérêt résulte plus particulièrement de facteurs individuels tels que l'âge et des difficultés de mémorisation.

Plusieurs répondantes montrent aussi un intérêt pour des cours de courte durée. Quelques-unes disent s'être inscrites à des cours d'anglais (n=3) et d'autres à des cours d'informatique (n=3) offerts par différents acteurs dans la région de Charlevoix. Des femmes disent aussi vouloir continuer à développer des compétences liées au domaine de l'entrepreneuriat notamment dans les champs de la comptabilité, de la finance et de la fiscalité des entreprises. Le Centre local de développement (CLD) de leur localité semble être une organisation importante à cet égard. Quatre femmes interrogées disent avoir fait un cours en démarrage d'entreprise, dont trois avec les CLD de Charlevoix ou de Charlevoix-Est.

4.1.5. Leur cheminement sur le marché du travail

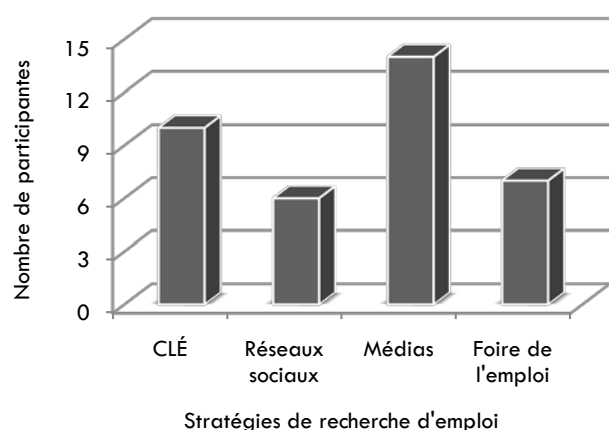
Le parcours professionnel des répondantes présente des similitudes et des différences importantes. Cette partie explore plusieurs aspects liés à l'employabilité, et elle s'articule autour des expériences professionnelles passées des participantes et de leurs aspirations présentes. Ainsi, les stratégies utilisées pour la recherche d'emploi, les emplois antérieurs occupés, les motifs de démission, les craintes associées à l'insertion professionnelle, les emplois aujourd'hui désirés et occupés, les obstacles externes perçus limitant l'accès à l'emploi et finalement les expériences de bénévolat y sont traités.

○ STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Le processus de recherche d'emploi exige des efforts individuels. Les démarches réalisées par les répondantes sont nombreuses et diversifiées. La stratégie privilégiée est l'utilisation des médias comme source d'informations. Plus des trois quart des femmes interrogées (14/17) disent y avoir recours. Plusieurs d'entre elles prennent connaissance des emplois disponibles via les journaux locaux (n=7), d'autres effectuent leur recherche par le Web³⁰ en consultant différents sites (n=8), tels que JobBoom et le service de placement en ligne d'Emploi-Québec et finalement, quelques-unes écouteront quotidiennement des annonces radiophoniques (n=2). Il est à remarquer qu'une répondante peut employer plus d'un média.

Plusieurs femmes interrogées utilisent aussi plus d'une stratégie : plus de la moitié des répondantes (n=10) mentionne aussi le Centre local d'emploi (CLE) comme constituant une ressource éventuelle. Certaines disent participer à des foires de l'emploi (n=7) et d'autres enfin évoquent le soutien fourni par leur réseau social (n=6).

GRAPHIQUE 18 : STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI FAVORISÉES



Il est intéressant que les réseaux sociaux soient retenus par plus du tiers des répondantes parce que ce résultat montre qu'ils peuvent constituer d'importants diffuseurs d'information. Par exemple, une répondante prend possiblement connaissance d'une offre d'emploi dans un journal local parce qu'une personne de son réseau le lui a mentionné. Les stratégies de recherche d'emploi ne sont donc pas mutuellement exclusives. Le graphique 18 illustre le nombre de participantes ayant recours à chacune d'elles. Lors de la recherche d'un emploi, plus du tiers des répondantes (n=7) affirme spontanément connaître et employer au moins trois des quatre stratégies présentées.

³⁰ World Wide Web

Quelques répondantes (n=3) ont abordé certains freins personnels à leurs démarches de recherche d'emploi. Elles mentionnent que le manque de confiance en soi les limite dans le processus. Elles ne se perçoivent pas comme une personne timide et gênée au quotidien, mais lorsqu'elles doivent prendre des actions en tant que chercheuse d'emploi, elles se sentent plus vulnérables. Pour elles, prendre connaissance des offres d'emploi disponibles dans la région est une étape facile. Cependant, lorsque les initiatives demandent une plus grande implication personnelle, elles expriment leur difficulté et leur malaise. Distribuer des curriculum vitae, effectuer des rappels téléphoniques auprès d'employeurs éventuels et passer une entrevue sont des étapes beaucoup plus ardues pour ces femmes. Dans ce groupe, une personne sur cinq a un défi de confiance en elle, lui rendant difficile la recherche d'emploi.

EMPLOIS ANTÉRIEURS

Les stratégies de recherche d'emplois utilisées par les participantes ont à certains moments porté fruits puisque plusieurs d'entre elles ont déjà occupé un emploi. Cette section s'attarde sur les différents emplois des répondantes avant leur emploi actuel. Il est à noter que deux types d'emplois sont analysés séparément. D'abord, les emplois « usuels » sont abordés; ce sont des emplois où les seules parties en cause lors de l'embauche sont l'employeur et le postulant. Ces emplois s'inscrivent dans le cadre habituel de travail. Ensuite, les emplois « subventionnés » sont traités. Ces derniers se distinguent par l'intervention d'une tierce partie, soit Emploi-Québec qui accorde des subventions salariales, selon certaines modalités, pour permettre aux entreprises d'accueillir des personnes ayant des difficultés d'intégration au marché du travail. Grâce à un appui financier, Emploi-Québec donne l'occasion à des employeurs d'ouvrir des postes à des travailleuses, favorisant ainsi leur insertion sur le marché du travail.

EMPLOIS USUELS - DANS UN CADRE HABITUEL DE TRAVAIL

Presque la totalité des femmes interrogées (16/17) ont, dans les cinq dernières années, été en emploi à un moment quelconque. Leur parcours professionnel est parfois complexe parce qu'il est ponctué de plusieurs transitions. Les profils diversifiés des répondantes se regroupent en trois tendances générales. D'abord, près du tiers des femmes (5/16) ayant occupé un emploi dans les dernières années sont des travailleuses de longue date. Elles ont intégré le marché du travail il y a de nombreuses années et elles ont occupé un même emploi pendant une période minimale de dix ans. Le deuxième groupe représente la moitié des participantes (8/16); elles sont demeurées à l'emploi d'un même employeur pendant au moins trois ans, et ce, à au moins une reprise dans le passé. Le parcours de ces femmes est davantage sinueux. Plusieurs ont vécu un changement d'orientation professionnelle voire même quelques réorientations importantes. Les variations dans les métiers occupés peuvent être très fortes d'où, pour certaines, la nécessité de retourner aux études. Finalement, des répondantes (3/16) sont sur le marché du travail depuis seulement quelques années et les emplois occupés ont souvent été de plus courte durée, soit moins de 3 ans.

EMPLOIS BÉNÉFICIAIRE D'UNE SUBVENTION SALARIALE

Près du quart des participantes (4/17) disent avoir bénéficié à un moment quelconque, pendant leur cheminement professionnel, d'une subvention salariale octroyée par Emploi-Québec. Ce type d'emploi a représenté une opportunité à saisir. En effet, il permet l'acquisition d'une expérience sur le marché du travail ou encore l'essai d'un nouveau métier, ce qui représente des avantages réels. Toutefois, les impacts ne sont pas toujours que positifs. En effet, une répondante aborde les préjugés que certains salariés ont envers les bénéficiaires de subventions salariales. Il semble que ceux-ci soient parfois perçus comme des personnes incapables de réaliser le travail qui leur est attribué, dotés de peu de compétences, et par conséquent, ils ne seraient pas vus comme de « bons » employés.

Peu importe le type d'emploi occupé, la majorité des répondantes a démontré avoir intégré au moins une fois le marché du travail dans les dernières années³¹. Certaines ont connu des transitions dans les emplois occupés, puisque plusieurs femmes ont mentionné en avoir occupé plus d'un pendant ces années. La prochaine section met de l'avant les différentes raisons qui ont amené les répondantes à quitter un emploi antérieur. Parmi les participantes, aucune ne dit avoir quitté un emploi suite à un congédiement, ce qui n'est pas étonnant compte tenu du caractère sensible de cette information, plusieurs ont été licenciées et pour les autres, divers motifs de démission sont évoqués.

³¹ Bien que la thématique ait été abordée avec l'ensemble des répondantes (n=17), la période de temps examinée diffère dans certains cas.

MOTIFS D'ARRÊT

À plusieurs reprises des répondantes disent avoir démissionné d'un emploi. Le motif de démission le plus fréquent évoqué par les femmes lors des entretiens est la présence de conflits dans le milieu de travail (n=4). Il s'agit, dans la majorité des cas, de relations interpersonnelles difficiles avec des collègues. L'atmosphère devient tendue et lourde sur le lieu d'emploi parce que les conflits ne se résorbent pas. Au contraire, ils s'amplifient avec le temps et il s'instaure une mésentente permanente entre les personnes impliquées. Certaines répondantes mentionnent avoir tenté de résoudre la situation litigieuse en allant d'abord rechercher un soutien extérieur, d'autres ont préféré l'éviter en quittant leur emploi. Un second motif évoqué par des participantes (n=3) est le désintérêt croissant envers un emploi donné. Après quelques années passées à exercer les mêmes fonctions, elles s'ennuient et elles se sentent limitées dans leur développement professionnel. Sarah s'exprime à ce sujet :

« [...] j'avais fait un peu le tour du jardin, là. » Sarah

Plus du tiers des répondantes (n=6) mentionnent aussi avoir vécu une situation de licenciement. Cette rupture définitive du lien d'emploi a surtout été occasionnée par des facteurs organisationnels résultant de la vente d'une organisation ou encore de facteurs économiques. Dans ces situations les répondantes n'avaient donc aucun pouvoir d'agir et elles ont dû rechercher un autre emploi.

CRAINTES LIÉES À L'EMPLOI

Retourner sur le marché du travail après une absence de longue ou de courte durée engendre certaines craintes. Plus de la moitié des répondantes (n=9) appréhende un nouvel emploi parce qu'elles ont peur que leurs compétences soient insuffisantes ou « rouillées ». La nouveauté est une source de stress et de doutes puisqu'elles remettent en question leurs qualifications pour un type d'emploi donné.

« Oui. La peur d'avoir perdu les compétences que j'ai acquises, parce que j'ai été trop longtemps à ne pas travailler. » Manon

Une seconde crainte exprimée par les répondantes (n=6) est liée à l'une de leurs caractéristiques personnelles : âge, santé, responsabilité parentale. Certaines perçoivent leur âge comme étant un handicap à l'emploi. Elles se perçoivent trop vieilles pour intégrer le marché du travail. Elles appréhendent la fatigue intellectuelle résultant de l'occupation d'un emploi. Elles se comparent à « la jeunesse », ce qui les amène à croire qu'elles n'ont plus le potentiel nécessaire pour s'adapter au marché du travail. D'autres mentionnent comme handicap leur état de santé, parce qu'elles remettent en cause leur capacité physique. Une seule répondante évoque ses enfants comme une source d'inquiétude. Elle doute de la qualité des soins accordés à ceux-ci par une personne extérieure à la famille, comme une gardienne.

Quelques répondantes (n=3) ont également affirmé craindre pour leur condition économique, à l'occasion d'une transition professionnelle. Certaines femmes ayant une situation d'emploi stable et recevant une rémunération régulière se retrouvent, suite à une réorientation professionnelle désirée, dans une situation d'emploi précaire. Par exemple, une femme peut avoir décidé de quitter son emploi ou de ne pas renouveler son contrat d'emploi, parce que ses aspirations sont autres et qu'elle souhaite devenir travailleuse autonome. Toutefois, l'incertitude liée à la transition peut faire surgir des inquiétudes économiques. Dans un autre cas, la rémunération tirée d'un emploi est à peine supérieure à l'accroissement des dépenses liées à l'insertion professionnelle. Ainsi, les frais de gardiennage et de déplacement amputent une portion importante du revenu d'emploi comme l'explique Évelyne :

« Parce qu'au niveau du budget là, j'me suis dit si j'avais travailler, j'avais payer une gardienne pour aller me chercher un p'tit salaire minimum, m'a payer une gardienne, [...] c'est quand même cher, j'pense c'est 30 piastres par jour, 25 piastres par jour, parce que mes enfants étaient dépassé 5 ans. Donc, y aurait fallu que j'aie une personne à la maison que j'paye mettons 25 ou 30\$, puis j'me fais 40 ou 50\$ dans une journée, puis en plus j'me voyage, bien j'aurais travaillé quasiment pour rien. » Évelyne

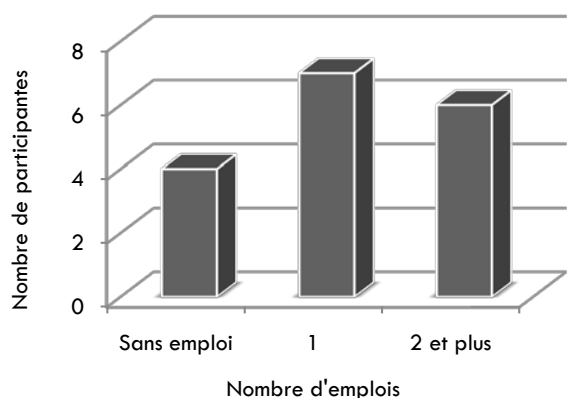
Les craintes sont alors liées au caractère insuffisant de la rémunération probable pour les emplois disponibles ou envisageables; compensation qu'elle estime insuffisante considérant la somme des efforts consentis pour couvrir l'ensemble des frais liés au travail.

Il est étonnant que seulement trois des dix-sept répondantes aient formulées de telles craintes. Ceci peut suggérer qu'elles ont ajusté leurs attentes ou aspirations en fonction de ce qu'elles connaissent des conditions de travail usuelles dans la région de Charlevoix, pour les emplois auxquels elles ont accès.

EMPLOIS ACTUELS ET CONDITIONS DE TRAVAIL RECHERCHÉES

Les répondantes occupant présentement un emploi (13/17) en sont généralement satisfaites. Certaines mentionnent même qu'il s'agit d'un emploi parfait qui répond globalement à leurs besoins. La rémunération est le seul facteur qui semble susciter du mécontentement. Quelques répondantes (n=3) estiment que leur salaire n'est pas une juste compensation des efforts investis dans l'emploi. Elles perçoivent celui-ci comme étant insuffisant au vue du secteur d'activités et du type d'emploi occupé.

GRAPHIQUE 19 : NOMBRE D'EMPLOIS PRÉSENTEMENT OCCUPÉ



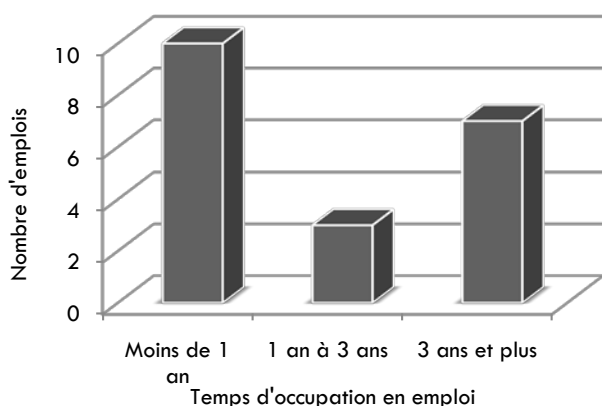
Plus de la moitié des répondantes (n=9) affirment qu'elles recherchent un emploi à temps plein, soit 30 heures par semaine et plus. Afin de parvenir à ce résultat, certaines femmes interrogées combineront deux emplois à temps partiel, d'autres occuperont un emploi pendant la saison estivale et un second pour le restant de l'année. Plus du tiers des répondantes (n=6) a occupé plus d'un emploi sur une période d'une année. Le graphique 19 montre le nombre d'emplois occupé par les participantes lors des entrevues (été 2008).

Plusieurs femmes (n=5) ont également mentionné être en quelque sorte la créatrice de leur propre emploi. Il est possible de considérer ces femmes comme des travailleuses autonomes. Elles exercent des métiers non liés au secteur touristique et pour lesquels, selon elles, il n'y a pas beaucoup d'offre de la part d'employeurs éventuels. Afin d'être en emploi dans un métier qu'elles affectionnent particulièrement, elles ont donc créé leur propre entreprise ou encore elles travaillent sous leur propre nom. Cependant, aucune de ces femmes n'est occupée de façon permanente à temps plein par ces activités professionnelles autonomes. Certaines sont satisfaites de cette situation, alors que d'autres doivent occuper un deuxième emploi pour tirer des revenus supplémentaires.

Plusieurs femmes (n=5) ont également mentionné être en quelque sorte la créatrice de leur propre emploi. Il est possible de considérer ces femmes comme des travailleuses autonomes. Elles exercent des métiers non liés au secteur touristique et pour lesquels, selon elles, il n'y a pas beaucoup d'offre de la part d'employeurs éventuels. Afin d'être en emploi dans un métier qu'elles affectionnent particulièrement, elles ont donc créé leur propre entreprise ou encore elles travaillent sous leur propre nom. Cependant, aucune de ces femmes n'est occupée de façon permanente à temps plein par ces activités professionnelles autonomes. Certaines sont satisfaites de cette situation, alors que d'autres doivent occuper un deuxième emploi pour tirer des revenus supplémentaires.

Il y a beaucoup de mouvement dans le parcours professionnel des répondantes. Le graphique 20 illustre le temps d'occupation en emploi, jusqu'au moment de l'entrevue, des emplois actuellement occupés par les participantes. Sur l'ensemble des 20 emplois occupés par les 13 répondantes sur le marché du travail, la moitié des emplois (10/20) sont occupés depuis moins d'un an. Le fait que certaines répondantes soient retournées aux études dans les dernières années et/ou qu'elles aient réorienté leur carrière explique notamment ce résultat. Certaines femmes ont également intégré le marché du travail suite à une absence prolongée. La précarité de certains emplois dans la région de Charlevoix, notamment en raison de leur saisonnalité, semble également être un facteur influençant leur faible ancienneté.

GRAPHIQUE 20 : TEMPS D'OCCUPATION EN EMPLOI



L'aspiration personnelle la plus fréquente mentionnée lors des entrevues est la recherche d'un sentiment de bien-être en emploi (n=7). Les femmes interrogées ont le désir de se sentir à l'aise et d'être épanouies. Certaines souhaitent avoir du plaisir au quotidien dans leur métier, d'autres favorisent davantage leur développement personnel. Elles s'entendent pour dire qu'il est important d'occuper un emploi qu'elles aiment et dans lequel elles sont heureuses.

OBSTACLES PERÇUS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Lors des entretiens, très peu d'obstacles à l'insertion professionnelle ont été mentionnés par les répondantes. Les propos recueillis abordent deux difficultés distinctes : le manque de reconnaissance des acquis et la langue anglaise. Dans le premier cas, quelques femmes (n=3) déplorent que les années d'expérience professionnelle qu'elles ont acquises ne soient pas considérées par des employeurs éventuels, parce qu'elles ne détiennent pas un diplôme de 5e secondaire ou encore un diplôme professionnel dans le domaine d'emploi. Le diplôme est la première exigence de l'emploi et ces femmes se désolent que l'employeur ne se préoccupe pas de découvrir si elles ont développé les compétences requises autrement que par une formation menant à un diplôme. Dans le deuxième cas, certaines répondantes (n=3) évoquent l'anglais comme étant une compétence incontournable qui leur manque. Elles affirment que les emplois dans le secteur du service à la clientèle, notamment dans les hôtels et les auberges, ont comme critère de sélection une connaissance de base de la langue anglaise.

Les obstacles structurels n'ont pratiquement pas été mentionnés par les répondantes, ce qui est étonnant; seulement deux obstacles de ce type ont été abordés : le manque de garderie (n=1) et le manque de transport (n=1). Cette faible évocation suggère que ces facteurs ne semblent pas être nuisibles à l'intégration en emploi. Toutefois, il est à remarquer que les femmes interrogées demeurent majoritairement dans les pôles urbains principaux (Baie-St-Paul, Clermont, Malbaie) de la région couverte pour l'étude et qu'elles n'ont pas de jeunes enfants à la maison. Ces secteurs sont probablement mieux desservis en termes de services publics (transport et garderie) que les autres localités plus excentriques. Les deux répondantes rapportant des obstacles structurels demeurent à l'extérieur des zones urbaines nommées.

Les freins perçus à l'insertion professionnelle sont davantage de nature conjoncturelle. Près de la moitié des répondantes (8/17) disent que les emplois disponibles sont saisonniers. Il s'agit d'emplois précaires n'offrant aucune stabilité.

« [...] parce qu'y a rien, t'as aucune garantie que l'employeur te garde. Quand y te garde, on est content, mais on n'a pas de garantie. » Manon

Le tissu économique de Charlevoix caractérisé par sa dépendance au tourisme propose peu d'emplois dont les conditions répondent aux besoins des répondantes. Elles ont donc intériorisé les caractéristiques des emplois disponibles comme étant l'étendue du « possible ». Elles semblent s'être adaptées aux conditions environnantes.

Le tableau 17 synthétise les leviers et les freins à l'intégration en emploi identifiés par les répondantes.

TABLEAU 17 : LEVIERS ET FREINS PERÇUS À L'INTÉGRATION EN EMPLOI

Leviers et freins perçus à l'intégration en emploi			
Leviers		Freins	
Nature	Importance	Nature	Importance
Réseau social ³²	Forte	Reconnaissance des acquis	Faible
		Connaissance de l'anglais	Faible
		Déplacement/transport	Très faible
		Garde des enfants	Très faible

EXPÉRIENCE DE BÉNÉVOLAT

Quelques répondantes (n=3) ont affirmé faire du bénévolat régulièrement pour des organismes de leur région. Elles y sont impliquées depuis plusieurs années et elles entendent poursuivre leur engagement communautaire. Il est à noter

³² Se référer à la section 4.1.6.6 ; Réseau social personnel comme levier à l'insertion en emploi

qu'elles sont toutes présentement en emploi. Il est possible que leur expérience en tant que bénévole contribue au développement de leurs compétences et à leur insertion dans les réseaux sociaux régionaux, ce qui favorise, pour l'une d'elle, l'intégration professionnelle; toutefois elles n'ont pas fait de commentaires à ce sujet.

L'intégration en emploi est souvent étroitement liée à l'insertion sociale. La section suivante aborde donc les réseaux sociaux auxquels appartiennent les répondantes de même que le soutien qu'elles en reçoivent au besoin.

4.1.6. Leur réseau social et le soutien

Le soutien social fourni par les réseaux sociaux revêt un caractère essentiel pour les participantes à l'étude. Cette section traite des types de réseaux sociaux auxquels appartiennent les répondantes et de leurs retombées. D'abord, la nature des réseaux personnels, professionnels et communautaires est décrite de même que les types de soutien qu'ils leur sont associés. L'influence des réseaux sociaux sur l'accès à l'emploi est ensuite expliquée. Des lacunes associées à des insuffisances ou à des absences dans l'offre de soutien dont disent souffrir des répondantes sont finalement exposées.

Les réseaux sociaux peuvent être divisés en deux catégories. La première porte sur le réseau personnel de la participante. Dans cette étude, il s'agit d'individus que la personne interrogée côtoie dans son environnement, comme les membres de la famille ou des voisins. La deuxième catégorie comprend le réseau professionnel et communautaire, c'est-à-dire les organismes publics et privés dont l'offre de services est utilisée par la répondante de même que la consultation de professionnels indépendants pour certains de leurs besoins. Ces deux catégories de réseaux sociaux de même que leur étendue sont analysées dans la prochaine section.

RÉSEAUX SOCIAUX PERSONNELS

Les réseaux sociaux personnels sont présents dans la vie des répondantes. La totalité d'entre elles (17/17) mentionne qu'en cas de besoin au moins un membre de la famille est en mesure de lui apporter le soutien désiré. Ainsi, un conjoint, un enfant ou une sœur peuvent notamment être des ressources importantes en fonction des besoins exprimés. Ces besoins sont de différentes natures. Il est possible de les regrouper au sein de trois grandes catégories que sont les besoins émotionnels, les besoins instrumentaux et les besoins informationnels. Chacune de ces catégories est explorée plus en profondeur dans une section subséquente (se référer à : 4.1.6.5. Nature du soutien reçu). Les amis sont également des personnes ressources puisque la totalité des répondantes (17/17) leur font référence lors des entretiens. Ils sont généralement moins nombreux que les personnes appartenant à la cellule familiale, mais ils semblent entretenir des rapports fréquents avec certaines répondantes; en majorité au moins une fois aux quinze jours. Plus des trois quart des participantes (n=14) évoquent aussi des personnes qu'elles considèrent comme des connaissances dans leur réseau social personnel. Ces personnes sont davantage en périphérie des réseaux sociaux. Cependant, leur rôle semble essentiel dans l'intégration en emploi (se référer à 4.1.6.6 : Réseau sociaux personnel comme levier à l'insertion en emploi). Finalement, plus du quart des femmes interrogées (n=5) mentionnent que certains de leurs voisins se révèlent être des personnes ressources. Par exemple, lorsqu'elles s'absentent de leur domicile pendant quelques jours, elles peuvent leur faire confiance pour s'assurer de ramasser le courrier et veiller à la sécurité des lieux.

RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS ET COMMUNAUTAIRES

Lors des entretiens, plus du tiers des répondantes (n=7) dit avoir recours au soutien de professionnels. Toutefois, il existe de grandes disparités dans la nature de la profession de ces derniers. Plus de la moitié des participantes (4/7) utilisant les services de professionnels recherche une expertise précise en réponse à un besoin défini qui n'est pas lié directement à son bien-être personnel, mais plutôt à un défi professionnel ou familial. Les femmes considérées comme des travailleuses autonomes peuvent recourir à un comptable, ou encore, les femmes en procédure de divorce se tourneront possiblement vers un avocat. Trois répondantes seulement évoquent la présence de professionnels de la santé comme un médecin ou un travailleur social dans leur réseau. Ce résultat n'est pas surprenant puisque peu de femmes (n=4) ont rapporté vivre des problématiques de santé physique et/ou psychologique.

La totalité des répondantes (17/17) a fait référence au Gsept comme étant une organisation communautaire dont elles utilisent les services. La fréquentation de cet organisme étant un critère de sélection pour l'étude, ce résultat était attendu. Certaines répondantes affirment aussi avoir recours à d'autres organisations du milieu. Plus du tiers (n=7) dit avoir utilisé un ou des services des Centres Femmes. Cet aspect de leur réseau est davantage développé dans la section

suivante. De plus, des répondantes font référence aux bureaux de l'aide sociale (n=4) et « de chômage »³³ (n=6) comme étant des ressources institutionnelles qui répondent à leurs besoins financiers.

LA CONNAISSANCE ET L'UTILISATION D'AUTRES RESSOURCES : CENTRES FEMMES

Les répondantes n'ont pas été systématiquement interrogées sur leur connaissance des divers services offerts par les Centres Femmes, puisque certaines ont abordé spontanément le sujet en faisant référence aux ressources communautaires disponibles dans leur milieu. Cet aspect a été examiné suite aux résultats des entrevues conduites pour le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix. Certaines répondantes avaient mentionné la possibilité que les Centres Femmes ne soient pas fréquentés parce que la population locale n'en connaissait pas l'existence ou encore parce qu'elle était ignorante de l'éventail de services proposés. C'est dans le but de tester ces hypothèses que le thème des Centres Femmes a été traité avec quelques participantes utilisatrices des services du Gsept. Les résultats sont à interpréter avec réserve, mais ils proposent quelques pistes de réflexion qui mériteraient d'être investiguées.

D'abord, précisons que le sujet des Centres Femmes a été abordé par toutes les répondantes sauf une. Les femmes interrogées (16/17) ont donc eu l'occasion de s'exprimer sur l'intérêt qu'elles portent à ces organisations de même que sur la connaissance qu'elles ont des services disponibles. Il semble que la totalité de ces femmes (16/16) soient conscientes de l'existence d'un Centre Femmes dans leur région ou localité. Elles mentionnent connaître soit le Centre Femmes de Charlevoix à Baie-Saint-Paul, soit le Centre Femmes aux Plurielles à la Malbaie, soit les deux. Ce résultat contredit l'hypothèse émise par plusieurs répondantes ayant participé à Vision Travail Charlevoix, selon laquelle les Centres Femmes seraient des ressources communautaires méconnues de la population.

Plus du tiers des participantes (n=6) dit avoir été informé de l'existence d'un Centre Femmes par une personne appartenant à leur réseau social personnel. Plus du quart (n=5) a aussi été informé par les médias; le journal local, Le Charlevoisien, est l'outil médiatique qui a été nommé le plus souvent.

Le quart des participantes (4/16) fréquente l'une des deux organisations de façon régulière ou occasionnelle. D'ailleurs certaines en sont même membres. Parmi les répondantes qui ne participent pas présentement aux activités et qui n'utilisent pas les services disponibles, seulement une femme (1/12) dit être intéressée à les découvrir et éventuellement à les utiliser. Plus du quart (5/12) démontre un désintérêt envers ce type d'organisme et quelques répondantes (3/12) disent déjà y avoir eu recours, mais elles ont cessé d'en utiliser les services.

Les répondantes qui ne sont pas intéressées à fréquenter un Centre Femmes et celles qui ont arrêté leur participation (n=8) motivent différemment leur position. Certaines disent qu'elles ne connaissent pas suffisamment les activités et les services offerts. Pour elles, la conscience qu'elles ont des Centres Femmes se limite à l'existence de l'organisation. La compréhension qu'elles en ont est floue et restreinte. Quelques répondantes affirment connaître les services et elles reconnaissent également en avoir besoin, cependant elles mentionnent trouver le soutien nécessaire par d'autres stratégies. Ainsi, leur réseau social comble souvent un besoin auquel aurait pu répondre un Centre Femmes. Finalement, d'autres disent avoir participé à des activités, mais elles ne se sont pas reconnues dans les autres femmes présentes. Elles retirent un sentiment négatif de leur expérience et elles n'ont pas le désir de la renouveler.

Il semble que deux services offerts par les Centres Femmes soient davantage connus et utilisés par les répondantes. Le quart de celles-ci (4/16) dit connaître ces organisations pour le soutien instrumental en meubles qu'elles apportent à la population. Certaines femmes (n=3) affirment aussi les connaître grâce aux cuisines collectives. Le seul service qui a été abordé directement avec la majorité des répondantes est la mesure d'employabilité Vision Travail Charlevoix. Quinze participantes ont été questionnées sur leur connaissance de ce projet préparatoire à l'emploi. Près de la moitié (7/15) mentionne le connaître. Quelques répondantes (n=3) disent que le programme leur est familier, mais elles sont incapables de le décrire en termes de contenu, d'activité et de structure. Le tiers des femmes (5/15) mentionne qu'il leur est méconnu. Il est à remarquer que sur les quatre participantes qui fréquentent présentement un Centre Femmes, seulement la moitié (n=2) dit connaître Vision Travail Charlevoix. Il y a donc encore beaucoup de travail à faire pour informer la population de cette mesure d'employabilité.

³³ Aujourd'hui appelé Centre de ressources humaines du Canada (CRHC).

Les sept participantes conscientes de l'existence du projet préparatoire à l'emploi ont mentionné diverses raisons motivant leur désintérêt envers ce dernier. Certaines perçoivent le programme comme trop exigeant dans sa forme, puisqu'il demande une présence régulière de trois jours par semaine, ce qui est temporellement incompatible avec leur emploi actuel. Ainsi, la situation de ces femmes peut être caractérisée par leur sous-emploi, mais elles ne désirent pas pour autant quitter le marché du travail pour participer à la mesure d'employabilité. D'autres femmes en emploi ne perçoivent simplement pas le besoin de s'inscrire à une telle mesure. Des participantes disent aussi avoir suffisamment confiance dans leurs capacités pour entreprendre leurs démarches de recherche d'emploi par elles-mêmes. Comme plusieurs répondantes ont déjà vécu pendant une période de leur vie à l'extérieur de Charlevoix, il semble que certaines aient déjà bénéficié de mesures similaires dans d'autres régions. Elles ne sont pas intéressées à recommencer le processus puisqu'elles estiment ne pas en avoir besoin.

Plusieurs répondantes ont aussi abordé l'image renvoyée par le milieu sur les Centres Femmes. Parmi les dix participantes ayant traité ce sujet, sept affirment que ces organismes sont perçus positivement dans la population. Ils apportent des réponses à des besoins locaux exprimés par certaines femmes. Les autres mentionnent que les Centres Femmes sont affublés de beaucoup de stéréotypes négatifs. Ce sont les mêmes que ceux énoncés dans la partie sur Vision Travail Charlevoix (féministes, briseurs de couple, femmes à problèmes, femmes sur l'aide sociale, femmes violentées). Selon ces répondantes, ces idées préconçues seraient principalement véhiculées par des hommes et des personnes âgées. On peut imaginer que certains hommes n'aiment pas voir leur femme s'émanciper et gagner de l'autonomie et qu'ils peuvent réagir en décrivant le Centre Femme et en répandant de tels stéréotypes.

L'ÉTENDUE DES RÉSEAUX SOCIAUX

Le tableau 18 présente l'étendue du réseau social personnel des participantes (n=17). Plus du tiers des femmes interrogées (n=6) mentionne avoir obtenu un soutien quelconque ou être en mesure de demander une aide à plus d'une douzaine de personnes. À l'autre bout du spectre, aucune femme dit être en lien avec moins de trois personnes.

TABLEAU 18 : ÉTENDUE DES RÉSEAUX SOCIAUX PERSONNELS

Étendue des réseaux sociaux personnels					
	0 à 2 personnes	3 à 5 personnes	6 à 8 personnes	9 à 11 personnes	12 personnes et +
Nombre de répondantes	0	3	3	5	6

NATURE DU SOUTIEN REÇU

Presque la totalité des répondantes (15/17) a exprimé clairement recevoir de son réseau social du soutien émotionnel. Ce dernier semble être majoritairement donné par les amis des participantes. Ce sont eux les confidents dans les temps plus difficiles. Ils sont présents pour les soutenir dans leur cheminement personnel et professionnel. Les membres de la cellule familiale sont également, pour certaines femmes, des personnes en mesure de donner ce type de soutien. Des répondantes (n=15) ont également dit recevoir un soutien informationnel. Lors des entrevues, elles ont affirmé qu'un tel soutien pouvait provenir de plusieurs sources. Les informations reliées à l'employabilité sont associées majoritairement aux connaissances. Il s'agit de personnes avec lesquelles les répondantes entrent en relation de temps en temps. D'anciens employeurs ou encore une amie d'une amie sont des exemples de personnes appartenant à cette catégorie. C'est ainsi qu'elles découvrent des opportunités professionnelles. Concernant les informations sur la situation personnelle des répondantes, ce sont davantage des professionnels qui leur offrent le soutien désiré. Finalement, plus des trois quart des répondantes (n=13) ont mentionné recevoir du soutien de type instrumental. Ce dernier est majoritairement donné par la famille. L'aide reçue est souvent orientée vers l'entretien du domicile.

RÉSEAU SOCIAL PERSONNEL COMME LEVIER À L'INSERTION EN EMPLOI

Le réseau social personnel est un levier majeur à l'insertion en emploi. Plus des deux tiers des répondantes (n=12) mentionnent avoir reçu de l'aide de la part d'un membre de la famille, d'un ami ou d'une connaissance lors de leurs

démarches de recherche d'emploi. Toutefois, il semble que certaines femmes interrogées ne perçoivent pas l'aide potentielle de leur réseau social personnel comme une stratégie de recherche d'emploi; seulement six répondantes (6/12) y ont fait référence. Lors des entrevues, elles mentionnent donc l'aide reçue sans l'associer à une stratégie possible favorisant l'insertion en emploi. De plus, plus de la moitié des participantes (n=9) parle de l'importance et de l'influence du réseau personnel dans la région de Charlevoix. Certaines répondantes mentionnent qu'avoir été absentes du marché du travail pendant une période prolongée a eu pour conséquence de réduire l'étendue de leur réseau social et qu'il est plus difficile pour elles de se réinsérer en emploi. Elles disent que dans la région, nombreux sont les emplois qui sont comblés seulement par le bouche-à-oreille.

« C'est relativement le bouche à oreille restera toujours, toujours, toujours le meilleur outil. [...] Qui est encore vrai aujourd'hui. J'aimerais, j'ai besoin de. Ah, bien, attends, je pense que... Jamais se gêner de ce bouche à oreille, de ce mouvement-là, puis on ne sait jamais par où ça passe. Ça, ça m'a toujours intéressée, puis on ne sait jamais par où ça a passé. Alors, ça, ça reste important. » Béatrice

Elles considèrent que le marché du travail opère donc beaucoup de façon informelle. D'ailleurs, quelques participantes affirment n'avoir jamais eu connaissance d'un besoin quelconque de main-d'œuvre dans une entreprise jusqu'à ce qu'elles s'aperçoivent que la personne détentrice de l'emploi ait été remplacée.

MANQUE DE SOUTIEN

Plus de la moitié des répondantes (n=10) a mentionné avoir ressenti à un moment quelconque un manque de soutien de la part de son réseau social. Certaines d'entre elles (n=6) l'associent à une insuffisance informationnelle quant aux possibilités d'emplois. Elles disent ne pas avoir assez de personnes ressources dans leur réseau pouvant leur servir de diffuseur d'information.

« C'est sûr que quand tu es chercheur d'emploi, quand tu es sur le chômage, là, je te dis que c'est quand même malheureux à dire, mais moi, mon cas à moi, là, je n'ai pas vraiment personne pour m'aider. Je suis vraiment seule pour chercher de l'emploi, je suis vraiment toute seule. » Cécile

Elles affirment aussi n'être pas convenablement renseignées sur les emplois disponibles dans la région dont les exigences concordent avec leurs compétences personnelles. Le soutien émotionnel est le second type de soutien pour lequel plus du quart des répondantes (n=5) rapporte avoir vécu certaines carences. Il s'agit majoritairement d'un manque dans l'encouragement reçu du réseau. Des participantes aimeraient être davantage appuyées affectivement dans ce qu'elles entreprennent professionnellement. Ce souhait peut se résumer à se faire dire « tu es capable » ou « tu es bonne » ou simplement « bravo ». Quelques répondantes affirment aussi que dans le cas de problématiques plus délicates et plus personnelles, elles ne savent pas toujours vers qui se tourner en cas de besoin. La crainte de déranger une parente ou une amie est une cause qui a été évoquée. Le contexte régional est lui aussi un frein à la recherche de support externe. Les mentalités véhiculées dans le tissu social très serré de Charlevoix constituent un obstacle majeur.

« [...] c'est que tu viens que tu vas plus chercher le support à l'extérieur à ce niveau-là, émotif. Émotif, parce que les gens y comprennent pas [...] Les gens y avaient des jugements. » Élodie

4.2. Objectif: Identifier les difficultés rencontrées par les femmes ciblées

L'utilisation d'une mesure d'employabilité s'inscrit dans une démarche personnelle des répondantes. Pour elles, il est parfois difficile de franchir l'ensemble des étapes comprises entre le moment où elles prennent connaissance de l'existence de services d'aide à l'emploi disponibles et celui où elles entament des démarches auprès d'une organisation dispensant ces services. Cette partie examine les difficultés que les participantes ont rencontrées avant l'utilisation des services offerts par le Gsept puis, au moment de leur utilisation.

4.2.1. Difficultés de recrutement

Lors des entrevues, les répondantes ont évoqué des difficultés provenant de sources multiples. Cependant, il est possible de les regrouper en deux grandes catégories. Les contraintes liées au contexte particulier de la région de Charlevoix et les appréhensions personnelles des répondantes sont traitées dans cette section.

LE CONTEXTE DE CHARLEVOIX

Lors des entretiens, les femmes interrogées abordent certains aspects spécifiques du contexte social de Charlevoix. Celui qui a été évoqué par le plus grand nombre de participantes est l'influence de la petite taille de la région. Près de la moitié des répondantes (n=7) dit que le tissu social de Charlevoix est limité. D'ailleurs une répondante du projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix le qualifiait de « tissé serré ». Selon ce groupe-ci, la principale conséquence associée à cette situation est le fait que tout le monde se connaît. Ce phénomène serait renforcé pour les personnes travaillant auprès du public. Par exemple, être infirmière à l'hôpital ou être caissière au Métro de la Malbaie a notamment comme retombée que la grande majorité des habitants de la cette ville reconnaisse aisément la personne en emploi. Ces milieux sont également des lieux de rencontres où la population entre en contact fréquemment. Ainsi, aux dires des répondantes, il est facile de repérer les personnes nouvellement arrivées dans la région. Un effet bénéfique a aussi été associé à la petite taille de Charlevoix : il semble que l'environnement social est reconnu pour être « plus humain ». Parce que tout le monde se connaît, personne n'est identifié « comme un numéro ». Un retour aux études serait facilité par ce phénomène. En effet, le soutien offert serait davantage individualisé et adapté à la personne.

Certaines répondantes (n=4) mentionnent aussi que l'information est véhiculée très rapidement par le bouche-à-oreille. Par contre, ce qui est gagné en rapidité risque d'être perdu en justesse. Des participantes affirment que des opinions préconçues circulent sur beaucoup de personnes. Selon elles, les gens de la région de Charlevoix sauteraient vite aux conclusions, ce qui aurait comme effet de créer une forte pression sociale. Une répondante affirme même qu'elle n'osait dire ni à ses amis ni à sa famille qu'elle voulait quitter un ancien emploi par crainte d'être stéréotypée comme instable et que ceci lui nuise dans ses recherches éventuelles d'emploi. De plus, les problèmes psychologiques, telle qu'une dépression seraient encore généralement mal vus aujourd'hui. Certaines répondantes hésiteraient donc à se confier à leur réseau personnel par crainte de subir un jugement. Des appréhensions sont aussi associées à la fréquentation de professionnels parce que l'utilisation de tels services par une personne risquerait d'être connue de tout le monde.

« T'sais, la méchanceté des gens là, de savoir que tu vas voir un tel là, y se dépêchent de le dire partout là. » Hélène

Quelques femmes interrogées (n=4) abordent également l'importance de la tradition dans les réseaux sociaux régionaux. Pour elles, la population de Charlevoix est ancrée dans certaines habitudes depuis des générations. Celle qui est mentionnée le plus souvent est le désir de travailler de façon saisonnière. Ainsi, certaines personnes seraient accoutumées d'être en emploi pendant la saison estivale et de bénéficier de l'assurance emploi le restant de l'année. C'est un mode de vie qu'elles valorisent. Il semble aussi qu'il est difficile pour les personnes provenant de l'extérieur de la région d'intégrer des cercles d'amis ou de connaissances à divers degrés. L'insertion professionnelle serait aussi plus laborieuse.

« Fait que quand tu veux pour aller appliquer pour un emploi, bien t'es la fille de qui, puis tu viens d'où puis tu restes où puis ton mari c'est qui. Ça marche comme ça ici. »
Élizabeth

Cependant, des répondantes mentionnent que la région s'ouvre peu à peu aux étrangers depuis les dernières années, parce que de plus en plus de personnes provenant de l'extérieur viennent y demeurer de façon permanente. Ces personnes se mêleraient tranquillement aux familles d'origine.

APPRÉHENSIONS PERSONNELLES

Les difficultés perçues peuvent également être étroitement liées à la personne elle-même. Lors des entretiens, les répondantes ont été questionnées sur les raisons de la non utilisation des services de l'organisation Gsept et sur leurs appréhensions, de même que sur celles qu'elles perçoivent chez d'autres utilisatrices potentielles.

Plus de la moitié des répondantes (n=9) pensent que le Gsept n'est pas suffisamment connu dans la région. Elles basent cette hypothèse sur leur propre expérience : lorsqu'elles le réfèrent à quelqu'un ou lorsqu'elles mentionnent avoir eu

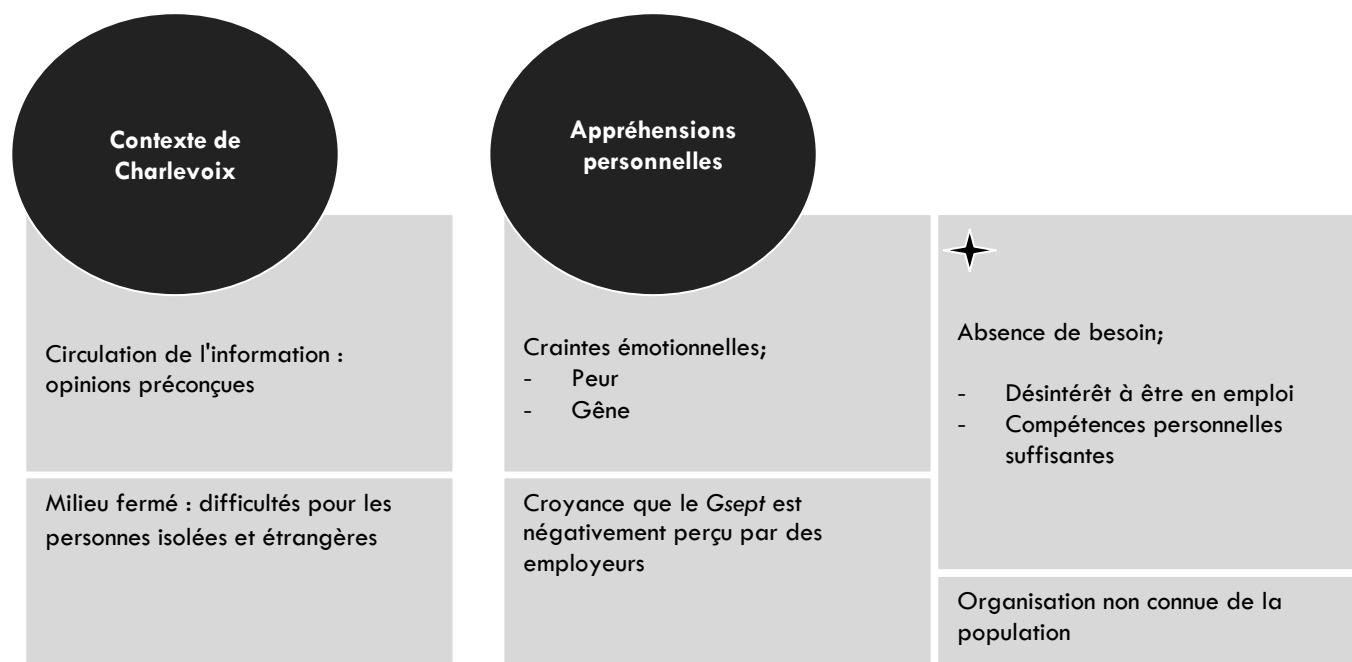
recours à un de leurs services, leur interlocuteur les interroge souvent sur l'organisation parce qu'il n'en connaît pas l'existence.

Dans une moindre mesure, certaines répondantes (n=3) associent la non utilisation des services de l'organisme à une absence de besoin. Elles constatent que certaines personnes possèdent déjà des capacités et des connaissances suffisantes pour répondre à leurs besoins en matière d'outils et de ressources pour l'emploi. Par exemple, elles ont les compétences requises pour faire elles-mêmes leur curriculum vitae. D'autres individus non employés présentement ne seraient simplement pas à la recherche d'un emploi. Ils ne possèdent ni le désir ni la motivation d'entamer des démarches auprès du Gsept, parce qu'ils ne sont pas intéressés à intégrer à court terme le marché du travail.

Quelques femmes (n=2) ont aussi mentionné, comme appréhension personnelle, certaines craintes émotionnelles. Selon elles, la gêne et la peur pourraient être des facteurs freinant l'utilisation des services offerts. Ces émotions seraient entretenues en partie par une inquiétude quant à la confidentialité des propos. Bien qu'aucune répondante (0/17) ne dise avoir eu connaissance d'un bris de confidentialité, cette crainte serait réelle dans la population. D'autres personnes manifesteraient la volonté de poursuivre leur recherche d'emploi par elles-mêmes sans soutien extérieur. Faire tout soi-même pourrait être stimulé par la crainte du jugement de la population régionale; ainsi, une personne qui aurait recours au Gsept serait possiblement perçue comme lâche, dépendante ou impuissante.

Finalement, une autre hypothèse a été émise par une seule répondante et elle mérite réflexion. Il semble que certaines personnes appartenant au réseau social de la participante croient que des employeurs éventuels défavoriseraient des candidats ayant fait affaires avec le Gsept, comme si le fait d'avoir utilisé de tels services était une admission de manque de compétence ou de débrouillardise. Cette hypothèse rejoint donc les propos rapportés plus haut selon lesquels des répondantes disent préférer être « indépendantes » dans leurs démarches de recherche d'emploi.

FIGURE 8 : SYNTHÈSE DES OBSTACLES ET DES APPRÉHENSIONS PERSONNELLES



La figure 8 résume les différents obstacles et appréhensions au recrutement. Il est intéressant de remarquer que la majorité des appréhensions personnelles évoquées est associée à l'utilisation de services d'aide à l'emploi axés sur des outils et des ressources liés à la recherche d'emploi. Peu de freins portant sur les services proposés pour des personnes déjà en emploi, par exemple, ont été mentionnés.

4.2.2. Obstacles/difficultés rencontrées lors de l'utilisation de services d'aide à l'emploi

L'expérience vécue lors de l'utilisation d'une mesure d'employabilité a engendré des difficultés pour certaines participantes. Elles se sont heurtées à des obstacles de nature personnelle et structurelle. Cependant, ces obstacles sont peu nombreux.

OBSTACLES PERSONNELS

L'examen de cette dimension ne révèle aucune difficulté personnelle. Aucune femme interrogée (0/17) n'a évoqué avoir rencontré ce type d'obstacle lorsqu'elle a eu recours aux services offerts par le Gsept.

OBSTACLES STRUCTURELS

Lors des entretiens, plus de la moitié des répondantes (n=12) ont mentionné ne pas avoir éprouvé de difficulté structurelle liée à l'utilisation des services de l'organisation Gsept. Le transport n'est pas une source de complication puisque certaines participantes possèdent leur propre véhicule et que d'autres demeurent à proximité des points de service. Elles s'entendent donc pour dire que l'organisme est facile d'accès. Les heures d'ouverture semblent également convenir aux femmes interrogées, puisqu'elles ne les commentent pas et qu'elles l'affirment aussi lorsque la question leur est posée. La majorité témoigne de la grande disponibilité des intervenantes et de leurs efforts pour accommoder leurs besoins. Ainsi, des rendez-vous peuvent être pris en soirée, soit généralement à l'extérieur des plages horaires réservées pour le travail.

La flexibilité des horaires est généralement satisfaisante. Une seule répondante affirme avoir eu quelques difficultés à obtenir le service désiré. Il est à remarquer que quatre répondantes n'ont abordé aucun de ces aspects pendant l'entrevue. La figure 9 liste différents obstacles susceptibles d'être rencontrés lors d'une mesure d'employabilité; puisqu'ils ont été répertoriés dans la partie de l'étude portant sur le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix. Elle montre que dans le cas des services d'aide à l'emploi du Gsept aucun d'entre eux n'a été identifié de façon significative lors des entretiens.

Quelles sont les motivations qui ont amené les femmes interrogées à utiliser les services d'aide à l'emploi et à passer outre leurs craintes premières? La prochaine partie identifie les déterminants qui ont influencé l'intention des répondantes à entamer des démarches auprès du Gsept.

FIGURE 9 : SYNTHÈSE DES OBSTACLES

Obstacles personnels		Obstacles structurels	
	Absence / Présence		Absence / Présence
Craintes émotionnelles à surmonter	Absence	Garde des enfants difficile	Absence
Activités du programme : complexité élevée et rythme rapide	Absence	Plages horaires : dualité entre l'insuffisance et l'abondance	Absence
		Transport limité	Absence

4.3. Objectif : Identifier les déterminants influençant l'intention des femmes à utiliser les services d'aide à l'emploi (SAE)

Cette partie identifie différents facteurs motivationnels qui ont amené les répondantes à désirer employer les services d'aide à l'emploi offerts par le Gsept. Les motivations intrinsèques à leur utilisation sont d'abord explorées.

4.3.1. Les motivations personnelles à la participation

Plusieurs motifs amènent les répondantes à recourir aux services proposés par le Gsept. Cette section s'attarde sur les motivations personnelles émises par les participantes. Celles-ci recherchent majoritairement des outils et des ressources pour l'emploi. D'autres motivations sont ensuite brièvement analysées.

OUTILS ET RESSOURCES POUR L'EMPLOI

Plus des trois quart des répondantes (14/17) disent avoir utilisé les services du Gsept, parce qu'elles recherchaient des outils et des ressources pour l'emploi. Cette motivation est celle qui a été nommée la plus fréquemment par les femmes interrogées. Il est possible de diviser cette catégorie en fonction des types d'outils et de ressources employés par les participantes. Premièrement, la rédaction de curriculum vitae, les simulations d'entrevues et tous les services complémentaires rattachés aux techniques de recherche d'emploi représentent le groupe de services qui a motivé près des deux tiers des participantes (11/17) à avoir eu recours au Gsept. De plus, sept répondantes l'ont mentionné comme unique motivation.

« Moi je l'ai connu un moment donné c'était pour refaire faire mon curriculum vitae. La première fois que j'étais allée là, c'est pour ça. » Caroline

Cet extrait illustre aussi comment certaines personnes peuvent percevoir l'activité comme un service – elle fait refaire un CV – plutôt que comme une occasion d'apprentissage suffisante pour qu'elle ait confiance en sa compétence pour le faire par elle-même ultérieurement. Il est aussi possible que la participante ressente le besoin de valider comment elle fait les choses – ici la réalisation de son CV, - pour mettre toutes les chances de son côté étant donné l'importance de l'enjeu pour elle. Dans ces cas, la motivation ultime des répondantes est majoritairement l'insertion professionnelle.

Deuxièmement, l'ensemble des autres outils et ressources utilisés par les participantes constitue un second groupe. Près du tiers des répondantes (5/17) dit avoir été motivé à faire affaires avec le Gsept parce qu'elles désiraient notamment recevoir des informations sur le démarrage d'entreprise ou encore parce qu'elles souhaitaient obtenir d'autres renseignements aux fins de leur projet d'entreprise. Il s'agit d'outils et de ressources plus spécifiques en réponse à des besoins exprimés.

AUTRES MOTIVATIONS PERSONNELLES

Bien que plus de la moitié des répondantes ait été motivé par la recherche d'outils et de ressources pour l'emploi, d'autres motivations ont été également évoquées lors des entretiens. Quelques répondantes (n=2) ont affirmé être animées par le désir de se développer personnellement. Il s'agit de prendre le temps de mieux se connaître en tant que personne et d'ainsi être à l'écoute de soi. Quelques participantes (n=2) ont aussi dit vouloir effectuer un changement de métier; pour elles, il était important de mieux cibler les secteurs d'activités et les types d'emploi auxquels correspondent leurs compétences et leurs aspirations. Finalement, d'autres répondantes (n=3) mentionnent des motivations personnelles diverses³⁴.

³⁴ Les préciser ne présente pas d'intérêt public, ou pourrait compromettre l'anonymat des répondantes.

Le tableau 19 reprend les motivations personnelles exprimées par les répondantes. Il est à remarquer que près des deux tiers des participantes (11/17) ont mentionné une seule motivation, ce qui est compréhensible car c'est une « activité » particulière qui a motivée leur venue au GSept.

TABLEAU 19 : SYNTHÈSE DES MOTIVATIONS PERSONNELLES

Motivations personnelles				
Développement de soi	Réorientation professionnelle	Outils et ressources pour l'emploi		Autres
		CV et techniques de recherche d'emploi	Autres	
2	2	11	5	3

4.3.2. L'effet de la structure du SAE

Étant donné que peu de répondantes ont utilisé les services de groupe du Gsept, l'examen de cette dimension n'est donc pas pertinent, alors qu'elle l'était pour le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix.

4.3.3. Les motivations à l'abandon et à la poursuite

Étant donné la nature souvent ponctuelle de la majorité des services d'aide à l'emploi proposés, l'examen de cette dimension n'est pas pertinent.

4.4. Objectif : Adéquation des méthodes de recrutement vs la réalité des clientes potentielles

Dans le contexte actuel, il ne s'agit plus simplement de diffuser de l'information auprès de clients potentiels, il faut aussi savoir les attirer. Les différents messages que les organismes émettent doivent être cohérents, en plus de rejoindre leur clientèle cible. Cette partie traite des diverses méthodes favorisées par le Gsept pour faire connaître les services d'aide à l'emploi proposés et des perceptions régionales associées à ces services ainsi qu'à l'organisation elle-même.

4.4.1. Diffusion de l'information

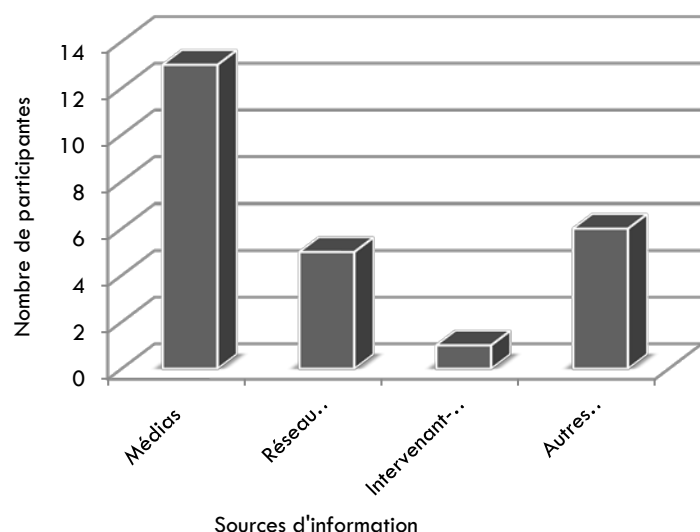
Plus des trois quart des femmes interrogées (13/17) ont eu connaissance des services d'aide à l'emploi offerts par le Gsept par le biais de la publicité réalisée par l'organisation. Le journal local, Le Charlevoisien, est le média le plus souvent cité par les répondantes (n=12). Elles mentionnent y voir une annonce publicitaire hebdomadaire décrivant le profil d'un ou d'une intervenante accompagné des services associés à cette personne. Quelques-unes (n=2) disent aussi avoir remarqué des brochures distribuées dans des endroits publics tel que le Centre local d'emploi (CLE). Il est à remarquer que sept participantes affirment avoir été informées de l'existence du Gsept par ces seules sources. Les médias utilisés présentement suffisent donc à attirer une partie de la clientèle.

Cependant, certaines répondantes (n=6) disent que l'encadré publicitaire émis par l'organisation dans le journal local n'a pas suscité leur intérêt. Ce n'est qu'après avoir découvert l'organisation par une autre source d'information et utilisé ses services qu'elles ont commencé à porter attention et à remarquer la publicité que le Gsept fait dans les médias. Pour elles, c'est le bouche-à-oreille qui les a d'abord informées de l'existence de l'organisme. Quelques répondantes (n=5) affirment avoir été renseignées par des personnes appartenant à leur réseau social personnel. Il s'agit majoritairement d'une amie, d'une mère ou d'une sœur qui le recommandent. D'autres participantes (n=6) disent aussi avoir été référées par des intervenants externes au Gsept, majoritairement des agents à l'aide sociale, ou au « bureau de chômage »³⁵.

³⁵ Aujourd'hui appelé Centre de ressources humaines du Canada (CRHC).

Le graphique 21 montre par quelles sources d'information les répondantes ont découvert l'existence du Gsept.

GRAPHIQUE 21 : SOURCES D'INFORMATION CONCERNANT LE GSEPT



4.4.2. Perception du Gsept

L'organisation Gsept ne semble pas être fortement stéréotypée, car il y a une grande diversité de commentaires la concernant. Cependant, quelques femmes interrogées ont mentionné lors des entretiens leurs perceptions personnelles de l'organisme. Certaines rapportent aussi les idées préconçues circulant dans leur réseau social.

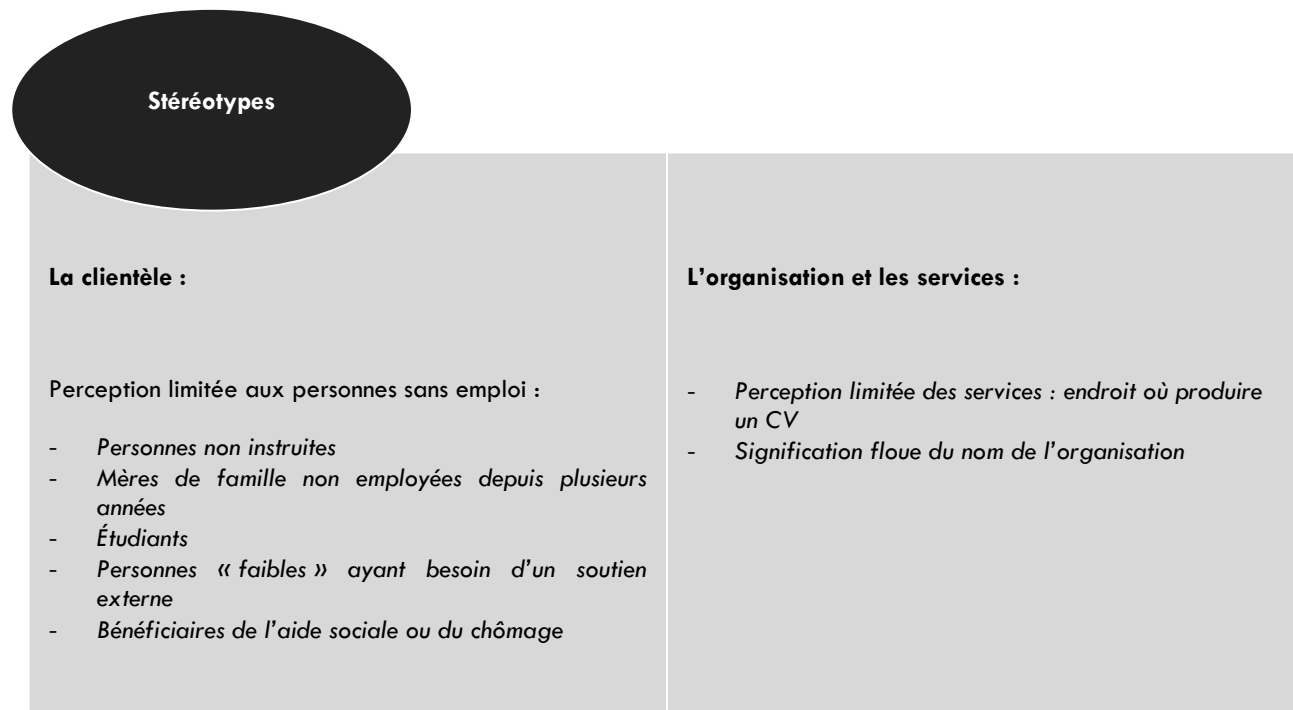
Quatre répondantes ont évoqué les stéréotypes associés aux services offerts par l'organisation. Il semble que le Gsept soit souvent perçu comme un endroit à service unique; celui de recevoir du soutien dans la rédaction d'un curriculum vitae. L'éventail des mesures d'aide possibles est donc méconnu et réduit à la production de curriculum vitae uniquement.

« Bien, moi, je pense, le G7, il y a bien du monde qui disent: ah, tu as fait faire ton CV. [...] Comme si c'était tout ce qu'il faisait. Alors, qu'ils ont des orienteurs, ils ont toutes sortes d'affaires. » Pauline

Les divers services offerts sont possiblement méconnus de la population ou encore ils n'ont pas été clairement compris. De plus, le nom de l'organisation en lui-même « Gsept » porte parfois à confusion. Certaines répondantes expriment leur ignorance quant à sa signification réelle. Elles ne l'associent pas facilement à des services d'aide à l'emploi. Bien qu'elles disent avoir reçu des explications par des intervenants-es de l'organisme, leurs souvenirs sont limités et elles sont incapables d'en donner une interprétation quelconque. De plus, il semble qu'il ait pu y avoir de fausses associations entre le Gsept et d'autres organismes ou institutions œuvrant dans des domaines différents que celui de l'employabilité. Situés à l'extérieur de Charlevoix, ceux-ci portent le même nom ou un nom similaire. Il est possible que les gens de la région ne se sentent ni interpellés ni attirés par l'appellation de l'organisation lorsqu'ils ont besoin d'aide en matière d'emploi et qu'ils ne pensent pas spontanément au Gsept comme une ressource communautaire éventuelle.

D'autres répondantes (n=4) abordent aussi les stéréotypes associés à la clientèle du Gsept. Cependant, il ne s'agit probablement pas d'idées préconçues très répandues puisque la majorité des femmes n'ont pas traité le sujet. Selon ces répondantes, les services d'aide à l'emploi offerts sont destinés aux personnes qui veulent s'intégrer en emploi. Ces personnes sont considérées comme des mères de famille qui se sont absentes pendant une longue période du marché du travail; des individus peu instruits; des personnes « faibles » qui ont besoin d'un soutien extérieur; ou encore comme des personnes obligées, par l'aide sociale ou « le chômage », à utiliser les services offerts. Les étudiants ont aussi été une catégorie d'utilisateurs spontanément nommée. Il est à remarquer que les répondantes associent fortement le Gsept à l'insertion professionnelle. Les personnes déjà en emploi, qui pourraient bénéficier des services d'aide proposés, ne sont que très peu considérées par les participantes. La figure 10 résume les stéréotypes associés à l'organisation.

FIGURE 10 : STÉRÉOTYPES ASSOCIÉS AU GSEPT



La prochaine partie a pour objectif de faire le point sur les services d'aide à l'emploi. Il s'agit de dresser un bilan sommaire de l'expérience vécue par les répondantes.

4.5. Objectif : Décrire les services d'aide à l'emploi et bilan des participantes

Après avoir utilisé les services d'aide à l'emploi proposés par le Gsept, les répondantes sont en mesure de prendre un certain recul sur leur expérience et de faire le point. Cette partie analyse les commentaires généraux des femmes interrogées eu égard au contenu et à la structure des services reçus. Les différentes sources de satisfaction et d'insatisfaction y sont traitées. Dans sa globalité, les services d'aide à l'emploi ont été appréciés. La première section de cette partie dresse un portrait de la satisfaction générale exprimée par les répondantes quant à leur expérience.

4.5.1. Satisfaction générale

Presque la totalité des femmes interrogées (15/17) dit être généralement satisfaite des services d'aide à l'emploi dont elle a bénéficié au Gsept. Lors des entretiens, seulement deux répondantes ont exprimé un mécontentement général.

Un bilan plus détaillé concernant la satisfaction des répondantes envers les services d'aide à l'emploi est fait dans la section suivante.

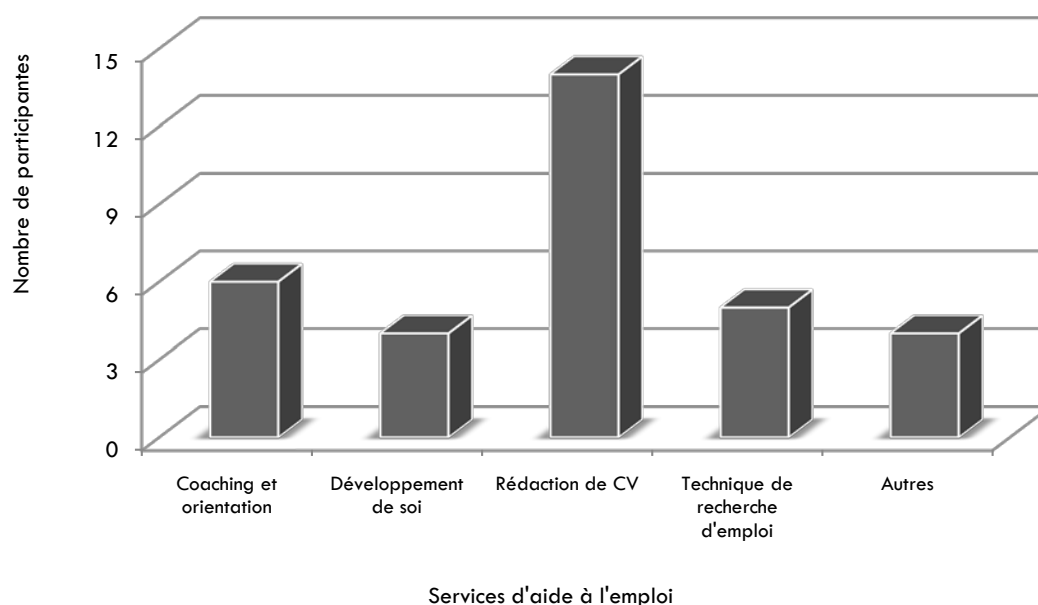
4.5.2. Les activités générales

Dans l'optique d'évaluer le niveau de satisfaction des participantes envers divers services offerts par le Gsept, il leur a d'abord été demandé d'énumérer ceux dont elles ont bénéficié et ensuite d'exprimer la satisfaction ou l'insatisfaction qu'elles retirent de chacun d'eux. Pour conclure cette section, les différents facteurs de satisfaction et d'insatisfaction généraux sont identifiés.

SERVICES UTILISÉS

Le Gsept offre à la population plusieurs services d'aide à l'employabilité. Lors des entretiens, il ressort que celui dont les répondantes ont fait le plus usage est la rédaction de curriculum vitae. Comme le montre le graphique 22, plus des trois quart des participantes (14/17) mentionnent avoir eu recours à ce service. Plus du tiers des femmes (n=6) dit avoir aussi bénéficié des services de coaching et/ou d'orientation professionnelle. Dans une moindre proportion, d'autres affirment avoir utilisé des services liés à des démarches d'intégration professionnelle (n=5).

GRAPHIQUE 22 : SERVICES D'AIDE A L'EMPLOI UTILISÉS PAR LES RÉPONDANTES



Ainsi, elles ont notamment participé à un atelier de recherche d'emploi offert sous une formule de groupe ou majoritairement elles ont réalisées des simulations d'entrevues. Certaines participantes (n=4) disent également avoir travaillé sur leur développement personnel par le biais de rencontres individuelles ou de groupe. Elles ont appris à mieux se connaître et à avoir une plus grande estime de soi. Il est à remarquer que l'ensemble des répondantes ont également eu une rencontre de consultation au début de leurs démarches avec le Gsept. Cette rencontre avait comme objectif de clarifier et d'identifier leurs besoins afin de les diriger vers le service adéquat.

Plus de la moitié des femmes interrogées (n=10) a utilisé au moins deux services proposés par le Gsept. Il semble que certaines d'entre elles se soient dirigées vers l'organisation pour la rédaction de leur curriculum vitae et qu'elles aient découvert sur place l'existence d'autres services. Ceux-ci ont donc été utilisés dans une deuxième démarche. Notons que la majorité de ces services sont ponctuels, et que, par conséquent, ils ne requièrent pas un suivi régulier sur une longue période.

LA RÉDACTION DE CURRICULUM VITAE

La rédaction de curriculum vitae étant un service dont plusieurs répondantes ont bénéficié (n=14), il est intéressant de l'approfondir davantage. La totalité des utilisatrices (14/14) de ce service en ont été satisfaites. Elles l'estiment très bon

et très professionnel. Aucune d'entre elles ne relate la présence de problématiques ou d'obstacles quelconque. L'une des femmes interrogées dit même de ce service qu'il est

« Formidable ». Hélène

L'aide reçue pour faire ressortir les expériences professionnelles et personnelles pertinentes pour un emploi donné est très appréciée. La rapidité avec laquelle plusieurs copies des curriculums vitae sont ensuite disponibles est aussi source de satisfaction. Selon les répondantes, ce service est un outil utile qui leur donne un coup de pouce dans leurs démarches de recherche d'emploi.

FACTEURS DE SATISFACTION

Bien que les services utilisés par les participantes aient varié selon les besoins de chacune d'elles, les facteurs qui ont suscité leur satisfaction sont similaires. Plus des deux tiers des femmes interrogées (n=11) mentionnent que les services ont répondu à leur(s) besoin(s).

« C'est un service qui répond bien à ce dont j'ai besoin, là, actuellement. » Sarah

Elles disent notamment avoir reçu toute l'information désirée. Les répondantes affirment avoir été bien dirigées et avoir été soutenues dans leur cheminement professionnel ou leur insertion sur le marché du travail. Plus de la moitié des répondantes (n=9) évoquent aussi la grande disponibilité de l'organisation. Le fait que les intervenants-es se montrent flexibles dans les horaires de rendez-vous; ils/elles sont ouverts à faire des rencontres pendant la soirée pour accommoder une personne qui travaille de jour, est très apprécié. La rapidité du service est également un élément fortement estimé.

« Puis même j'te dirais que j'ai téléphoné à 9h00 le matin, puis à 9h03 elle m'a rappelée, à dit à 11h00 tu pourrais-tu venir? C'est très très bien ça. » Claudine

Un autre facteur de satisfaction qui a été également exprimé par près de la moitié des femmes (n=8) est l'atmosphère chaleureuse et agréable qui règne au Gsept. Des participantes disent s'être senties à l'aise et respectées. Il semble que l'accueil qui leur a été réservé ait été particulièrement apprécié. Il est à remarquer que plus du quart des répondantes (n=5) a tiré une satisfaction de la gratuité des services. Elles en ont bénéficié sans avoir à se tracasser avec des questions d'ordre monétaire.

« Puis quand t'as pas d'argent, y font pas un plat puis tu dis bon, qu'est-ce que je vais faire pour les enveloppes, si j'ai pas cinq piastres, tu penses même pas à ça. » Élodie

FACTEURS D'INSATISFACTION

Lors des entretiens les répondantes ont mentionné très peu de causes d'insatisfaction liées aux services d'aide à l'emploi reçus. Quatre participantes ont affirmé que l'utilisation d'un des services proposés n'a pas entièrement répondu à leurs besoins. Deux d'entre elles ont participé à un cours d'initiation à l'informatique qui s'est révélé, selon leurs propos, beaucoup trop technique. Elles disent y avoir appris les composantes d'un ordinateur de même que les critères principaux qui guident l'achat d'un tel équipement, alors qu'elles souhaitaient participer à un cours davantage fonctionnel portant sur l'utilisation de logiciels courants et sur la navigation sur Internet. De plus, l'atelier de recherche d'emploi est un service de groupe qui a été généralement apprécié dans son ensemble, il semble toutefois qu'il y ait un manque d'encadrement suite aux apprentissages théoriques. Un soutien supplémentaire, notamment dans les démarches téléphoniques auprès d'employeurs éventuels aurait été souhaitable. La figure 11 fait une synthèse des services d'aide à l'emploi utilisés par les répondantes et des facteurs de satisfaction et d'insatisfaction qui leur sont associés.

FIGURE 11 : SYNTHÈSE DES SAE GÉNÉRANT DE LA SATISFACTION ET DE L'INSATISFACTION ET LES FACTEURS EXPLICATIFS

Satisfaction générale		Insatisfaction générale	
Services	Facteurs de satisfaction	Services	Facteurs d'insatisfaction
<ul style="list-style-type: none"> - Rédaction de CV - Coaching et orientation professionnelle - Ateliers/rencontres pour le développement de soi : formule individuelle et de groupe 	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin répondu - Disponibilité des services - Atmosphère agréable - Gratuité 	<ul style="list-style-type: none"> - Cours d'informatique - Certains éléments des ateliers de recherche d'emploi : formule de groupe 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'encadrement - Besoin non répondu

4.5.3. Les stages d'observation ou d'expérimentation

Étant donné que l'offre des services d'aide à l'emploi ne propose pas la possibilité de faire un stage d'observation ou d'expérimentation, l'examen de cette dimension n'est pas pertinent pour le Gsept, alors qu'il l'était pour le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix.

4.5.4. Les intervenant-e-s

Aucune question précise ni systématique n'a été posée quant à l'appréciation des répondantes envers les intervenant-e-s travaillant au Gsept. Toutefois, il ressort du discours général des participantes qu'elles les ont apprécié-e-s. Les motifs évoqués sont majoritairement associés à la compétence des intervenant-e-s (n=11) et à leur approche humaine (n=10) lors de leurs interventions. Ils/elles sont également perçus comme des personnes intéressées réellement par l'individu.

« Puis je sentais, bien celle avec qui j'ai fait affaire là, je sentais la personne intéressée, t'sais, j'sentais pas qu'à faisait une job là, [...] » Florence

Des répondantes ressentent que les intervenant-e-s sont à l'écoute de leurs besoins et qu'ils essaient, sans jugement, de les soutenir dans leur cheminement. Ils sont également perçus comme des personnes objectives qui représentent une ressource à consulter. L'accompagnement offert est généralement apprécié. Des répondantes mentionnent qu'elles

estiment les intervenant-e-s instruits dans leur domaine d'expertise et que chacun occupe bien sa place dans l'organisation, ce qui semble contribuer à établir leur crédibilité.

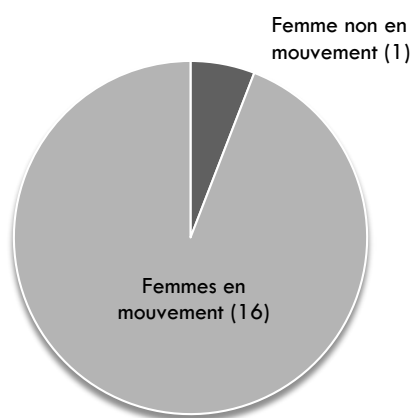
4.6. Objectif : Caractériser leur expérience et les retombées qu'elles y attribuent

Cette partie analyse les divers bénéfices que les participantes attribuent à leur expérience avec le Gsept. Premièrement, un bilan est fait concernant les conséquences directes des services d'aide à l'emploi utilisés sur l'insertion professionnelle. Ensuite, les retombées organisationnelles et personnelles de ces services sont traitées. L'importance perçue des différents objectifs d'une mesure d'employabilité et certains changements proposés par des répondantes concluent cette partie.

4.6.1. Femmes en mouvement

Comme le montre le graphique 23, presque la totalité (16/17) des femmes ayant utilisé des services d'aide à l'emploi offerts par le Gsept et ayant collaboré à l'étude est actuellement en mouvement³⁶ ou le sera très prochainement par un retour aux études lors de la rentrée scolaire, de septembre. De ces femmes, 13 sont en emploi au cours de l'été 2008,

GRAPHIQUE 23 : FEMMES EN MOUVEMENT



alors que trois autres sont aux études ou elles sont inscrites dans des programmes d'études débutant dans les mois qui ont suivi l'enquête (été 2008). La seule répondante qui n'est pas en mouvement a quitté récemment son emploi et elle commençait, lors de l'enquête, des démarches pour se réinsérer sur le marché du travail. Il est à remarquer que certains services du Gsept ne visent pas uniquement que des personnes sans emploi.

4.6.2. Les retombées

Quelles sont les bénéfices tirés des services d'aide à l'emploi? Certes, ceux-ci visent notamment l'insertion professionnelle, mais ils peuvent engendrer d'autres résultats. Cette section explore d'abord les retombées organisationnelles pour le Gsept. Ensuite, les conséquences personnelles pour chacune des participantes sont traitées.

RETOMBÉES ORGANISATIONNELLES

Le Gsept semble majoritairement bien perçu par les répondantes. Selon elles, il s'agit d'une organisation axée sur l'emploi dont le mandat est d'offrir une aide en matière de recherche d'emploi, d'orientation et de réflexion sur des questionnements personnels ou professionnels liés au marché du travail. Bien que des participantes rapportent qu'il existe des réticences chez certaines clientes éventuelles, tel que mentionné précédemment³⁷, ces appréhensions ne seraient pas généralisées, selon elles. Près de la moitié des femmes interrogées (n=8) mentionne avoir référé ou être prêtes à référer le Gsept à une personne dont les besoins exprimés pourraient être répondus par l'offre de services de l'organisation. Spontanément, certaines (n=5) disent les avoir conseillé à des proches. Le référencement est majoritairement fait auprès de personnes appartenant à la cellule familiale ou à de très bons amis. Cependant, il semble que les répondantes abordent ce sujet seulement si leur interlocuteur exprime un besoin en matière d'emploi. Le Gsept ne fait probablement pas partie des conversations courantes. Ainsi, il serait possible que l'organisation ne soit pas encore un sujet entièrement banalisé et qu'il s'y rattache une certaine sensibilité.

³⁶ Nous référons ici à des femmes qui sont prêtes à agir ou qui sont déjà en action. Les femmes mobilisées sont intégrées sur le marché du travail ou elles sont engagées dans un programme d'études à temps complet.

³⁷ Se référer à la section 4.2.1.2 (Appréhensions personnelles)

RETOMBÉES PERSONNELLES POUR LES PARTICIPANTES

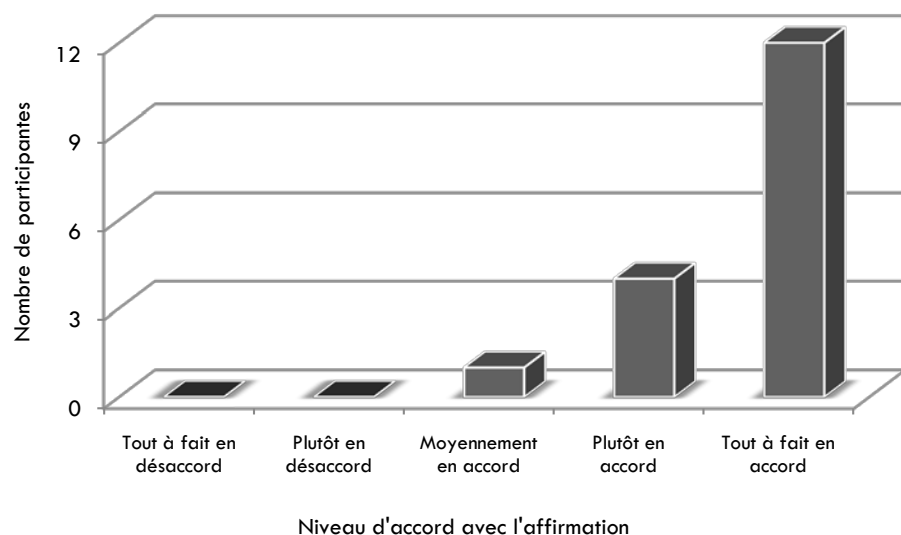
Les répondantes disent aussi avoir retiré personnellement certains bénéfices des services d'aide à l'emploi offert par le Gsept. Près de la moitié d'entre elles (n=8) mentionnent être mieux préparées, à intégrer le marché du travail. Elles ont développé des compétences leur permettant d'être plus efficaces dans leur recherche d'emploi et elles ont acquis des outils pour les soutenir dans ce processus. Plusieurs participantes (n=7) affirment également avoir profité des services du Gsept pour leur développement personnel. Elles évoquent notamment avoir appris à mieux se connaître en tant qu'individu. Elles disent aussi avoir augmenté leur confiance en elle-même.

« Ça m'a donné de la confiance, ça m'a dit vraiment les qualités que j'avais, tout ça, puis j'en ai plus que j'pensais. » Josiane

Ainsi, même l'utilisation d'un service instrumental, tel que des simulations d'entrevue, contribue au développement de l'utilisateur. Une autre retombée liée au développement personnel a été nommée par plus du quart des femmes interrogées (n=5). Il s'agit de l'état de mieux-être individuel que leur procure leurs rencontres avec des intervenant-e-s de l'organisation. Les répondantes décrivent ce bénéfice de diverses façons, mais il ressort de leurs propos qu'elles s'accordent du temps et qu'elles prennent soins d'elles-mêmes en fréquentant le Gsept. Ainsi, l'organisation a pour effet de les motiver et de les soutenir moralement. C'est aussi un milieu d'écoute qui leur permet de s'entendre elles-mêmes, et par conséquent de clarifier leurs pensées.

Il a d'ailleurs été demandé aux participantes d'évaluer sur une échelle à cinq niveaux dont les extrémités sont « je suis tout à fait en désaccord » et « je suis tout à fait en accord » leur opinion quant à la présence de retombées positives éventuelles suite à leur participation à la mesure d'employabilité. L'énoncé suivant leur a été posé : Les services d'aide à l'emploi offerts par le Gsept vous seront bénéfiques. Il en ressort que presque la totalité des répondantes (n=16) affirment être plutôt en accord ou encore totalement en accord avec celui-ci. Le graphique 24 montre les résultats obtenus.

GRAPHIQUE 24 : NIVEAU D'ACCORD AVEC L’AFFIRMATION : LES SERVICES D’AIDE A L’EMPLOI DU GSEPT VOUS SERONT BÉNÉFIQUES



RETOMBÉES DE LA VIE DE GROUPE

Étant donné que la majorité des services du Gsept sont individuels, cet aspect n'est pas pertinent dans ce cas.

4.6.3. Objectifs d'une mesure d'employabilité

Les répondantes ont été interrogées sur l'importance qu'elles accordent à certaines finalités d'une mesure d'employabilité. Les participantes ont eu à numéroter de un à cinq les objectifs suivants en les classant du plus prioritaire (1) au moins prioritaire (5) par rapport à leurs besoins personnels: le développement de soi (autonomie, sens des responsabilités, estime de soi), l'acquisition de compétences (gérer son temps, travailler en équipe, s'exprimer verbalement/par écrit), la connaissance d'outils et de ressources (CV, placement en ligne, ressources du milieu), vivre une expérience d'emploi (stage d'observation et stage d'exploration) et l'intégration en emploi. Chacun des éléments nommés à d'abord été clairement expliqué à chacune des répondantes. Celles-ci n'avaient cependant pas l'option de dire que l'un ou plusieurs des éléments n'étaient pas du tout important pour elles. Il n'est alors pas possible d'interpréter l'importance relative pour les répondantes, des différents éléments priorités.

TABLEAU 20 : CLASSEMENT DES OBJECTIFS D'UN PROGRAMME EN EMPLOYABILITÉ

Rang	Objectifs
1	Développement de soi
2	Connaissance d'outils et de ressources
3	Acquisition de compétences
3	Expérience d'emploi
4	Intégration en emploi

Le classement démontre, comme l'indique le tableau 20, que le développement de soi est la finalité qui obtient le premier rang. La connaissance d'outils et de ressources occupent le deuxième rang. Ces résultats concordent avec les retombées personnelles nommées par les répondantes. Il semble donc que les femmes interrogées estiment qu'il faut d'abord travailler sur soi-même avant de se tourner vers des démarches plus concrètes de recherche d'emploi. L'acquisition de compétences et les stages ont été classés respectivement comme troisième élément puisqu'ils sont ex aequo. Il est à remarquer que l'intégration en emploi qui est dernier au classement, obtient un résultat très similaire aux deux objectifs qui le précèdent.

4.6.4. Changements proposés par les participantes

Lors des entretiens peu de répondantes ont proposé des changements dans l'offre de services du Gsept. Une première proposition a été faite en ce qui concerne la possibilité d'une « banque d'emplois ». Des participantes mentionnent posséder les outils nécessaires pour réaliser une recherche d'emploi efficace, mais elles apprécieraient que le processus avec le Gsept se poursuive par le dépôt de leur candidature et la consultation d'offres d'emploi émises par des employeurs dans une banque d'emploi facilitant le placement sur le marché du travail. L'organisation élargirait son rôle actuel et pourrait devenir un intermédiaire entre les entreprises et la main-d'œuvre, puisqu'elle créerait un espace commun d'échange et d'affichage. Une seconde suggestion est de créer un « cercle/groupe de chercheurs d'emplois ». Selon les répondantes, il est plus facile de s'activer pour la recherche d'emploi et de demeurer positif dans les démarches entreprises lorsqu'il y a la présence d'autres personnes dans une situation similaire pour s'épauler. Des participantes disent qu'être chercheuses d'emplois est pénible et que leur moral en souffre. Le fait d'être en groupe et de s'entraider dans la recherche serait une source de motivation et de stimulation.

5. ANALYSE DES RÉSULTATS DES FEMMES N'AYANT NI PARTICIPÉ NI UTILISÉ UNE MESURE D'EMPLOYABILITÉ

Les répondantes n'ayant pas participé ni utilisé une mesure d'employabilité quelconque se sont révélées difficiles à identifier dans la population ciblée pour l'étude (se référer à la section 2.3.3 Recrutement de femmes n'ayant pas participé à des mesures d'employabilité); quatre femmes uniquement ont été interrogées. Cette partie résume leur condition; elle fait également état de leurs intentions d'utiliser les services et les programmes offerts par les Centres Femmes et le Gsept. Dû au faible nombre de répondantes, les hypothèses proposées dans cette partie doivent être considérées avec réserve; elles suggèrent toutefois des pistes de réflexion intéressantes.

5.1. Objectif : Comprendre la condition des femmes

Cette première partie tend à tracer un portrait sommaire des répondantes n'ayant pas participé ni utilisé une mesure d'employabilité, afin de mieux comprendre leur condition actuelle et leur situation personnelle. Nous examinerons donc leur profil sociodémographique et les problématiques personnelles qui les caractérisent. Leurs parcours scolaire ainsi que leur cheminement professionnel jusqu'à ce jour sont ensuite traités. Finalement, les réseaux sociaux auxquels les répondantes appartiennent et le soutien qui en résulte sont abordés.

5.1.1. Profils sociodémographiques

Les participantes se distribuent dans deux des tranches d'âge déterminées; aucune d'entre elles a moins de 35 ans, la majorité³⁸ a entre 35 et 44 ans et une minorité³⁹ a 45 ans et plus. La majorité des femmes interrogées a une personne à charge à la maison.

Les répondantes se répartissent sur le territoire couvert par l'étude. La majorité d'entre elles demeure dans les zones urbaines principales; Baie-Saint-Paul, Clermont et la Malbaie, et la minorité réside dans d'autres localités situées à l'extérieur de ces principaux pôles.

5.1.2. Problématiques personnelles

Lors des entrevues, la majorité des répondantes mentionne spontanément vivre deux ou trois problématiques personnelles. Celle qui a été évoquée le plus fréquemment est la précarité économique. En effet, la majorité de ces femmes dit vivre certaines difficultés financières.

5.1.3. Leur parcours scolaire

Cette section décrit le parcours académique des répondantes; le plus haut niveau de scolarité atteint ainsi que l'intérêt manifesté pour un retour potentiel aux études.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Les femmes interrogées ont suivi et complété des études de différents niveaux. Au moment de l'enquête (été 2008), la moitié n'a pas terminé un diplôme d'étude secondaire (DES) ou une attestation d'équivalence de niveau de scolarité de 5e secondaire (AENS) et l'autre moitié a obtenu un DES et/ou a poursuivi des études de niveau collégial et/ou universitaire. Il y a donc une grande disparité dans les profils scolaires des répondantes.

RETOUR AUX ÉTUDES

Aucune des quatre participantes n'est retournée aux études depuis plusieurs années. Pour elles, cette éventualité n'est pas envisagée dans un horizon à court terme. Une minorité des femmes est catégorique en affirmant qu'elles considèrent improbable un retour aux études. Elles se désintéressent complètement de cette possibilité. Dans l'un des cas, l'exemple d'une connaissance qui a effectué un tel retour et qui a décroché un emploi intéressant pendant son programme de formation renforce sa position.

D'autres femmes sont ouvertes à la perspective de poursuivre leur cheminement scolaire. Cependant, la présence d'enfants en bas âge entraîne des obligations familiales qui les freinent. La volonté de retourner aux études semble faible, mais elles reconnaissent spontanément que cela pourrait contribuer favorablement à leur développement personnel de même qu'à leur insertion professionnelle.

5.1.4. Leur cheminement sur le marché du travail

Cette partie explore plusieurs aspects liés à l'employabilité des répondantes, et elle s'articule autour de leurs expériences professionnelles passées et de leurs aspirations présentes. Ainsi, les stratégies utilisées pour la recherche d'emploi, les emplois antérieurs occupés, les motifs d'arrêt d'emploi, les craintes actuelles associées à l'insertion professionnelle, les emplois aujourd'hui désirés et finalement les obstacles externes perçus limitant l'accès à l'emploi sont abordés.

³⁸ Le terme majorité fait référence à au moins trois répondantes.

³⁹ Le terme minorité fait référence à au plus deux répondantes.

STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Lors des entrevues, les femmes interrogées ont abordé différentes stratégies qu'elles ont employées dans le passé pour se trouver un emploi. Elles ont mentionné utiliser au plus deux méthodes dans leurs démarches, mais majoritairement, elles n'en appliquent qu'une seule. Elles ont recours au Centre local d'emploi (CLE), aux médias – Le Charlevoisien –, ou à leur réseau social personnel.

Certaines répondantes mentionnent aussi la présence de quelques freins à leur recherche d'emploi. Il ressort que leur manque de compétences en informatique réduit leurs options de recherche. Elles disent être incapables d'utiliser les ordinateurs disponibles au CLE dans l'espace multimédia. La gêne représente aussi une barrière importante. Rencontrer des employeurs éventuels ou les contacter par téléphone sont des démarches redoutées et repoussées par la majorité des répondantes.

EMPLOIS ANTÉRIEURS

La majorité des répondantes a, au cours des dernières années, occupé des emplois usuels dans des conditions habituelles d'embauche et de travail. Les emplois ont été majoritairement de courte durée : quelques mois, rarement plus d'un an. De plus, la minorité des femmes a aussi bénéficié, à un moment quelconque de leur cheminement professionnel, d'une subvention salariale octroyée par Emploi-Québec. Cette expérience a contribué à leur intégration sur le marché du travail, mais elle leur a également permis de « faire leurs timbres », c'est-à-dire, satisfaire les exigences pour devenir prestataire de l'assurance-emploi. Elles disent avoir été généralement satisfaites de l'emploi occupé dans ce cadre de travail. Il faut remarquer qu'au moment de l'étude une minorité de répondantes s'est absentée du marché du travail pour une période prolongée : plus de trois années.

MOTIFS D'ARRÊT D'EMPLOI

La majorité des femmes affirme avoir mis fin volontairement aux emplois qu'elles ont occupé, à l'exception des contrats à durée déterminée. Elles ont généralement remis leur démission à cause de certaines obligations familiales, comme aider un proche qui a des besoins particuliers, ou parce que leur état de santé ne leur permettait plus de demeurer en emploi.

CRAINTES LIÉES À L'EMPLOI

Les participantes expriment peu de craintes liées à un retour en emploi. Une seule appréhension a été formulée; le manque de compétences et de connaissances requises pour un nouvel emploi. Une minorité de répondantes entretient un doute sur leur capacité à apprendre et à s'adapter dans un environnement encore inconnu; elles disent manquer de confiance en elles-mêmes.

EMPLOIS RECHERCHÉS

Il est à remarquer qu'aucune des femmes interrogées n'est présentement en emploi. La majorité d'entre elles n'est pas non plus dans un processus de recherche d'emploi. Au moment des entrevues, elles n'avaient entamé aucune démarche dans les dernières semaines pour s'insérer sur le marché du travail.

« [...] puis honnêtement j'espère ne pas travailler avant un bout, [...] Pour l'instant, c'est pas des peurs ni des craintes, c'est que j'ai aucun désir. » (Lucie)

Cette absence de désir est motivée par deux facteurs majoritaires; la présence d'enfant(s) à charge à la maison et un état de santé problématique.

Les répondantes ont quand même certaines aspirations professionnelles. La majorité d'entre elles mentionne préférer occuper des emplois saisonniers et des emplois à temps partiel. Ce résultat peut être interprété de différentes manières; a) les femmes peuvent avoir une conscience aiguë et peut-être faussée, de la réalité de la région de Charlevoix en termes d'employabilité et ainsi percevoir l'offre d'emploi comme étant limitée par la saisonnalité et par le nombre d'heures de travail; ou encore b) c'est l'expression de leurs préférences et de leur singularité. Il ne semble pas y avoir une nature d'emploi que les participantes souhaitent particulièrement. Les métiers liés à l'entretien ménager et aux soins aux personnes sont toutefois quasiment les seuls évoqués comme désirables ou non, selon les répondantes.

OBSTACLES PERÇUS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

La majorité des participantes reconnaît certains freins à l'intégration en emploi. Parmi ceux qu'elles ont évoqués, trois semblent influencer davantage sur l'insertion professionnelle. L'obtention obligatoire d'un diplôme d'études secondaires (DES) pour un emploi donné est une exigence émise, selon elles, par de nombreux employeurs. Ce premier critère restreint l'offre de travail qui correspond à leurs compétences et à leurs intérêts.

« J'aurais aimé ça, mais y me manque quelque chose, j'avais pas de secondaire. [...] Bien là, c'est sûr que ça prend le secondaire 5 aussi, vendeuse ou quelque chose du genre, asteur y le demandent partout, hein! » (Christelle)

Cette réalité limite certaines femmes dans leur recherche d'emploi et les démotive; leur raisonnement semble être le suivant : tant qu'à occuper, par manque d'opportunités, un emploi pour lequel elles n'ont aucun intérêt, elles estiment préférable de rester chez elles et par conséquent de demeurer à l'extérieur du marché du travail.

Le manque de garderie et le manque de transport sont les deuxième et troisième freins mentionnés par la majorité des répondantes. Ce n'est pas tant le manque de places en garderie qui cause une difficulté, mais plutôt les coûts associés à la garde de un ou deux enfants. Les femmes estiment que la rémunération qu'elles toucheront en emploi couvrira tout juste les frais de gardiennage; les efforts investis pour être sur le marché du travail ne permettent donc pas de jouir d'une amélioration significative de leur condition économique immédiate.

« [...] si j'travaille puis j'gagne un bon salaire, j'vais travailler rien que pour payer la gardienne. Ça sert à rien tsé. » (Delphine)

Pour des répondantes, les transports publics régionaux représentent aussi un obstacle majeur. Bien qu'elles reconnaissent que des changements favorables aient été apportés dans les dernières années, comme la mise en fonction d'une navette entre la Malbaie et Baie-Saint-Paul, elles estiment que l'offre d'emplois « accessible ou considérée » est limitée à ceux qui sont géographiquement près de leur domicile. Une minorité de femmes a d'ailleurs dû abandonner un emploi antérieur parce qu'elles dépendaient, pour leurs déplacements, d'une collègue qui a volontairement quitté son emploi; elles se sont retrouvées prises au dépourvu et incapables, à court terme, de trouver une stratégie alternative.

5.1.5. Leur réseau social et le soutien

La majorité des répondantes mentionne la présence de membres de la famille et d'amis dans leur réseau social personnel. Ces personnes leur donnent un soutien principalement de type instrumental; transport, gardiennage, entretien du domicile. Les amis semblent également représenter des diffuseurs d'information liée au marché du travail, tout comme, pour quelques répondantes, certaines connaissances de leur réseau social. L'étendue des réseaux sociaux varie selon les répondantes, mais ils sont plutôt étroits : une minorité d'entre elles a identifié plus de cinq personnes pouvant les soutenir en cas de besoin. Ce résultat suggère que leurs réseaux sont limités et que certaines femmes pourraient vivre l'isolement. Cette hypothèse est renforcée par les réponses des femmes quant au nombre de personnes avec qui elles entrent en contact quotidiennement, de façon directe ou indirecte; une minorité contacte plus de trois personnes.

Les réseaux communautaires et professionnels sont aussi à considérer. La majorité des répondantes dit recourir au soutien d'un professionnel dans le domaine de la santé comme un médecin ou un travailleur social. Il semble que ceux-ci leur procurent une oreille attentive, ce qui leur permet de s'ouvrir et de se confier. Elles se sentent encouragées et épaulées dans leur cheminement personnel. Ces professionnels offrent donc un soutien émotionnel précieux. La majorité des femmes évoque également l'aide sociale comme une ressource importante. Cependant, aucune n'a fait mention des « bureaux de chômage ». Ce résultat s'explique en partie du fait que certaines répondantes se sont absentes pendant une période prolongée du marché du travail et qu'elles ne peuvent plus être bénéficiaires de l'assurance-emploi. L'ensemble des réseaux communautaires procure majoritairement aux répondantes un soutien informationnel. Les conseils et les renseignements reçus ne sont toutefois pas liés à l'employabilité.

Le seul type de soutien dont les répondantes disent manquer est précisément le soutien informationnel concernant l'emploi. Elles affirment que leur réseau social personnel est peu en mesure de les informer des possibilités d'emplois régionales et des ressources régionales dans ce domaine.

Ainsi, sur le plan de leurs caractéristiques et de la situation personnelle, ces femmes qui n'utilisent pas ni ne participent à des mesures d'employabilité, sont majoritairement semblables aux femmes ayant suivi le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix. Toutefois, rappelons que nous n'avons pu recueillir des informations que de quatre d'entre elles, ce qui limite la portée de ce que nous pouvons en dire.

5.2. Objectif : Décrire l'intention d'utiliser des mesures d'employabilité

Cette section examine le contexte de Charlevoix et les appréhensions personnelles des répondantes comme certains freins à leur intention de participer à une mesure d'employabilité. Elle traite aussi des motivations personnelles et de la connaissance que les femmes interrogées possèdent de ces mesures.

5.2.1. Le contexte de Charlevoix

Le contexte régional de Charlevoix n'a été évoqué que par la minorité des répondantes. Leurs propos tendent à rejoindre les constats faits antérieurement par les participantes au projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix et celles des services d'aide à l'emploi offerts par le Gsept (se référer aux sections 3.2.1.1. et 4.2.1.1.). Elles mentionnent que les informations circulent rapidement par le bouche-à-oreille et que plusieurs jugements hâtifs peuvent être portés.

« Parce que ça c'est un obstacle aussi, c'est que si y ici tu fais un burnout comme si tu le fais en ville, que ça passe presque quasi inaperçu si tu changes de compagnie puis que tu reprends un autre contrat ailleurs. Ici, si tu commences une job puis tu la lâches un mois et demi parce que t'as pu d'attentes, bien tout le monde le sait. » (Lucie)

Elles affirment aussi que la région de Charlevoix est un réseau traditionnellement fermé. Il est plus difficile pour les étrangers de s'intégrer dans la population et de s'insérer sur le marché du travail. Elles disent toutefois avoir observé des changements progressifs et positifs dans les dernières années à ce sujet.

5.2.2. Appréhensions et freins personnels

Le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix offert par les Centres Femmes et les services d'aide à l'emploi (SAE) offerts par le Gsept sont majoritairement méconnus, il est donc ardu pour les répondantes de tenter d'identifier des appréhensions ou des obstacles à l'utilisation de ces mesures d'employabilité. Cependant, la minorité des participantes mentionne que la charge que représente la présence d'enfants dans le foyer inhibe leur intention de s'insérer sur le marché du travail, et par conséquent celle d'avoir recours à des services ou programme favorisant l'intégration professionnelle. Il semble qu'elles entretiennent aussi des doutes sur leur admissibilité à ces mesures. Certaines d'entre elles ne bénéficient pas de prestation d'aide sociale et elles s'interrogent sur les effets possibles de cette situation. Par exemple, elles disent déjà avoir été bloquées dans des démarches menant à l'occupation d'un emploi avec subvention salariale d'Emploi-Québec parce qu'elles n'étaient pas à ce moment bénéficiaires de l'aide sociale. Spontanément, certaines femmes attribuent donc ce critère d'éligibilité à d'autres mesures d'employabilité telles que celles à l'étude. Finalement, une minorité d'entre elles rapporte aussi que quelques personnes appartenant à leur réseau social ne recherchent pas d'emploi ni ne désirent utiliser les mesures offertes parce qu'elles sont bien dans leur situation et que par conséquent elles ne désirent pas fournir des efforts pour la modifier.

5.2.3. Les motivations personnelles à l'utilisation de mesure d'employabilité

La majorité des femmes interrogées reconnaît ne pas être motivée à participer à une mesure d'employabilité quelconque. Pour elles, leurs besoins actuels ne concordent pas avec la perception qu'elles ont des offres de services. Cependant, selon les propos recueillis lors des entretiens, il semble qu'elles aient certains besoins qui pourraient être satisfaits par un PPE ou des SAE. Par exemple, une minorité d'entre elles dit ne pas connaître le fonctionnement d'un ordinateur et que cette méconnaissance les freinera éventuellement dans leur recherche d'emplois. Une minorité de femmes interrogées mentionne également être gênée de se présenter et de s'exprimer dans un groupe. Dans une autre perspective, une majorité des répondantes dit ne pas posséder de curriculum vitae ou en détenir un qui date de plusieurs années. Elles reconnaissent aussi leur incompétence à en rédiger un nouveau par elles-mêmes. Certains besoins sont donc

probablement présents chez cette clientèle éventuelle, mais elles ne les reconnaissent pas parce qu'elles ne désirent pas à court terme intégrer le marché du travail.

L'absence de désir à s'engager ou à utiliser une mesure d'employabilité a été exprimée par la majorité des répondantes. Cependant, une minorité d'entre elles mentionne que leur intention de participer à un projet préparatoire à l'emploi tel que Vision Travail Charlevoix serait influencée par leur désir de sortir de la maison et de socialiser. Vivre une expérience de groupe lors de laquelle des liens d'amitié peuvent être tissés semble être un facteur motivationnel. Par conséquent, ces femmes pourraient être une clientèle éventuelle au PPE offert par des Centres Femmes. Cependant, au moment des entretiens, cette mesure d'employabilité ne leur était pas suffisamment attrayante.

5.2.4. La connaissance des mesures d'employabilité

Cette partie vise à faire le point sur les connaissances que les répondantes possèdent au sujet du projet préparatoire à l'emploi (PPE) Vision Travail Charlevoix et des services d'aide à l'emploi (SAE) proposés par le Gsept.

LE PPE VISION TRAVAIL CHARLEVOIX - CENTRES FEMMES

La majorité des répondantes connaît au moins un des deux Centres Femmes de la région de Charlevoix. Cependant aucune ne fréquente régulièrement ces organisations. Elles mentionnent quand même connaître certains de leurs services comme les cuisines collectives, les conférences et l'aide instrumentale en meubles de toute sorte. La majorité des femmes a appris l'existence d'un Centre Femmes par le biais de leur réseau social personnel : une connaissance ou une amie a été un diffuseur de l'information. La perception qu'elles ont des Centres Femmes est positive pour la majorité d'entre elles. Elles en parlent en bien et elles estiment que ces organisations octroient une aide bienvenue à de nombreuses femmes.

« Bien, c'est bon qu'on ait ça [Centres Femmes] par exemple, des fois quand on n'a pas beaucoup de sous, y nous aident un peu. On peut appeler, si on a besoin de quelque chose. [...] c'est bon, j'peux pas dire que c'est pas bon, c'est bon. » (Delphine)

Une minorité de répondantes associe toutefois uniquement la clientèle à des femmes bénéficiaires de l'aide sociale. Le projet préparatoire à l'emploi (PPE) Vision Travail Charlevoix est quant à lui davantage méconnu. Une minorité de femmes interrogées dit le connaître de nom seulement. Elles sont incapables d'en décrire la structure, les objectifs ou le contenu. Il y a donc de nombreux efforts à faire pour en informer la population ciblée.

INFLUENCE DES COMPOSANTES D'UN PPE

Les répondantes ont été interrogées sur leurs préférences quant à la structure d'un projet préparatoire à l'emploi. Cependant, il semble très laborieux pour elles d'imaginer ce que représente une telle mesure d'employabilité; par conséquent il leur a été difficile de se prononcer sur les diverses composantes abordées. Une minorité de participantes n'a pas été capable de répondre aux questions posées par l'intervieweuse; elles tentaient constamment de faire référence à d'autres expériences qui ne peuvent pas être comparées dû à leur nature dissemblable. Ce qui se dégage est donc que celles qui ont répondu n'ont pas de préférences quant aux organismes qui dispensent la mesure et l'offre de services; il peut s'agir d'un Centre Femmes, d'un centre communautaire ou de tout autre organisme régional. La composition du groupe en termes d'âge et de sexe n'est pas non plus un élément de préoccupation; ces facteurs ne semblent donc pas exercer une grande influence sur l'intention de participer. Finalement, une minorité de femmes dit préférer intervenir seule à seule avec un-e intervenant-e parce qu'elles n'ont jamais eu l'occasion d'expérimenter la vie de groupe et qu'elles se sentiraient gênées de devoir parler et interagir avec des pairs.

LES SERVICES D'AIDE A L'EMPLOI (SAE) – GSEPT

Le Gsept est une organisation connue par la minorité des répondantes. Bien que les femmes interrogées résident à proximité des points de services de l'organisme, son existence est majoritairement méconnue. Certaines répondantes reconnaissent ne pas bien connaître les ressources communautaires liées à l'employabilité dans leur région, et elles mentionnent le besoin éventuel qu'elles en auront.

6. ANALYSE COMPARATIVE

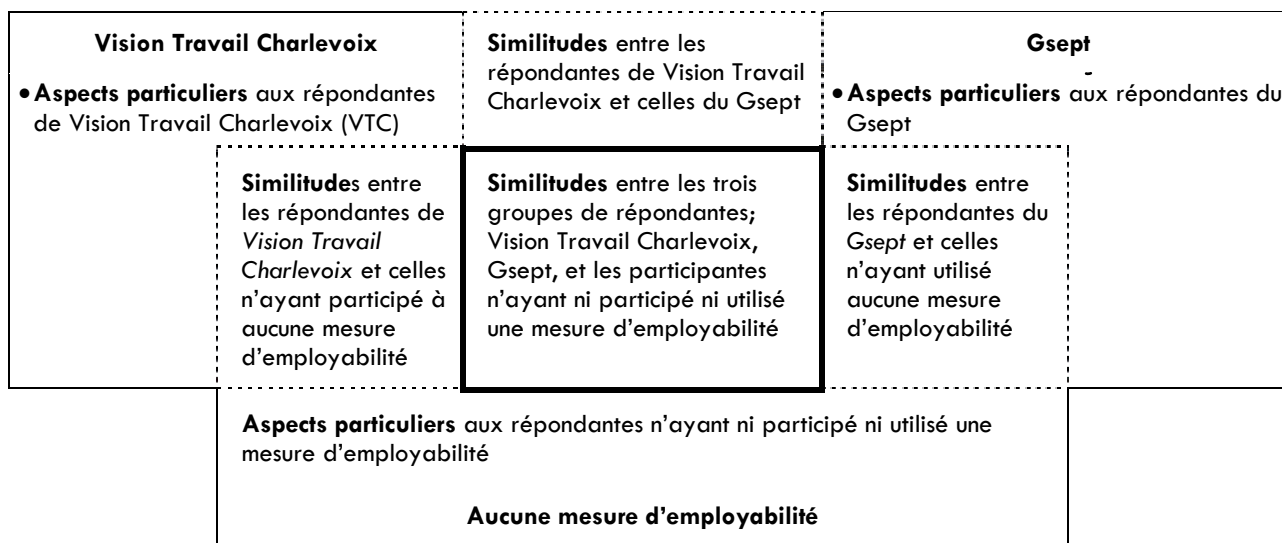
Les sections précédentes du rapport ont permis d'apprécier les particularités de trois groupes de répondantes : les participantes au projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix, celles du Gsept et finalement les femmes qui n'ont participé à aucune mesure d'employabilité mais qui y seraient éligibles. Cette dernière partie se veut un bilan des similitudes et des différences entre ces trois groupes. Elle débouche sur une liste de recommandations à l'intention des organismes ayant commandité cette recherche.

Pour faciliter la présentation des similitudes et des différences, nous avons choisi d'en faire une représentation schématique. Ainsi, nous avons construit des tableaux synthèse pour chacun des grands objectifs de cette recherche : les différents aspects de la condition des répondantes, les difficultés liées à la participation et à l'utilisation d'une mesure d'employabilité, les déterminants influençant le choix de participation, les méthodes de recrutement et finalement les retombées des mesures étudiées. Ces schémas sont présentés et discutés tour à tour.

6.1. Présentation générale du tableau synthèse utilisé

Le tableau synthèse de la figure 12 vise à mettre en évidence les similarités et les différences de chacun des groupes de femmes : les participantes à Vision Travail Charlevoix (n=35), les utilisatrices du Gsept (n=17) et les femmes n'ayant ni participé ni utilisé une mesure quelconque d'employabilité (n=4). Ces groupes de répondantes sont tour à tour comparés entre eux. Les éléments communs aux trois groupes apparaissent dans une cellule encadrée d'une bordure épaisse, au centre de la figure. Ceux qui sont communs à deux groupes, sont encadrés par un pointillé. Finalement les aspects propres à chacun des groupes apparaissent directement sous le nom du groupe.

FIGURE 12 : MODÈLE DE TABLEAUX SYNTHÈSE COMPARANT LES TROIS GROUPES DE FEMMES



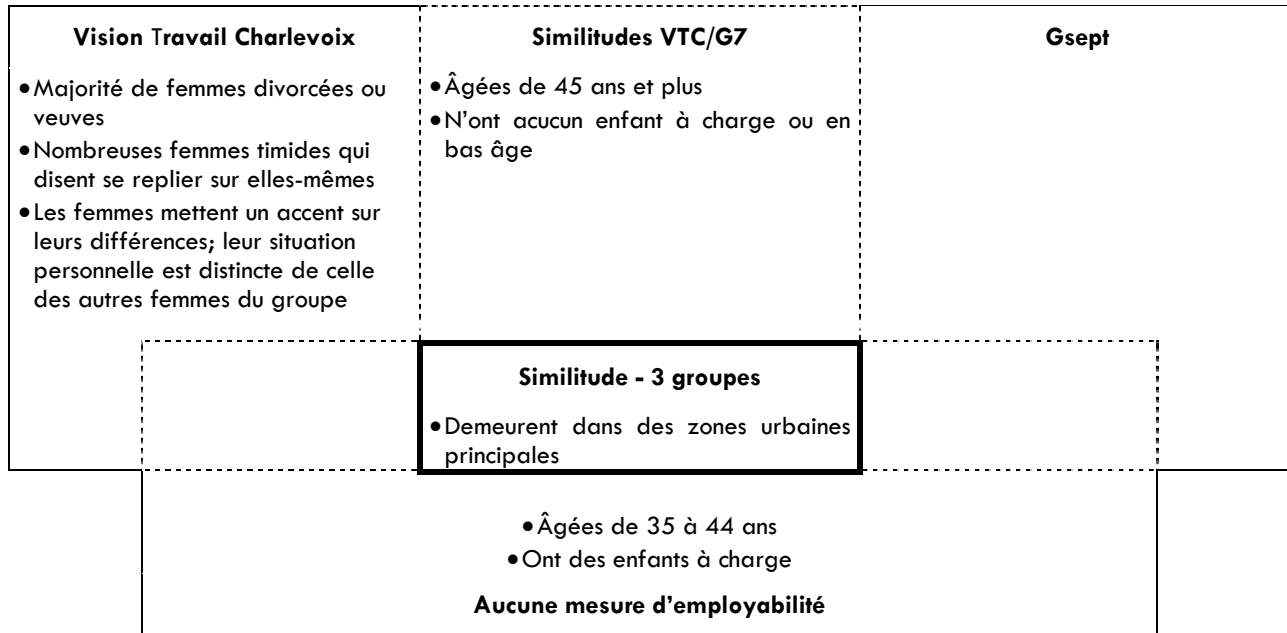
6.2. Comprendre la condition de ces femmes

Tracer un portrait comparatif des trois groupes de femmes interrogées permet de mieux comprendre leur condition actuelle et leur situation personnelle. Dans la poursuite de cet objectif, nous comparons d'abord leur profil sociodémographique puis les problématiques personnelles qui les caractérisent. Leurs parcours scolaire ainsi que leur cheminement professionnel jusqu'à ce jour sont ensuite traités. Finalement, nous abordons les réseaux sociaux auxquels elles appartiennent et le soutien qui en résulte.

6.2.1. Profil sociodémographique

Bien que la publicité du projet VTC indique qu'il s'adresse aux personnes de 45 ans et plus, nous avons constaté que des femmes de 35 ans le recherchent et y sont admises. Cela suggère que l'insertion professionnelle est une préoccupation réelle à différents moments de la vie des femmes interrogées et que certaines ont des besoins en employabilité dès le milieu de la trentaine.

FIGURE 13 : PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES TROIS GROUPES DE RÉPONDANTES

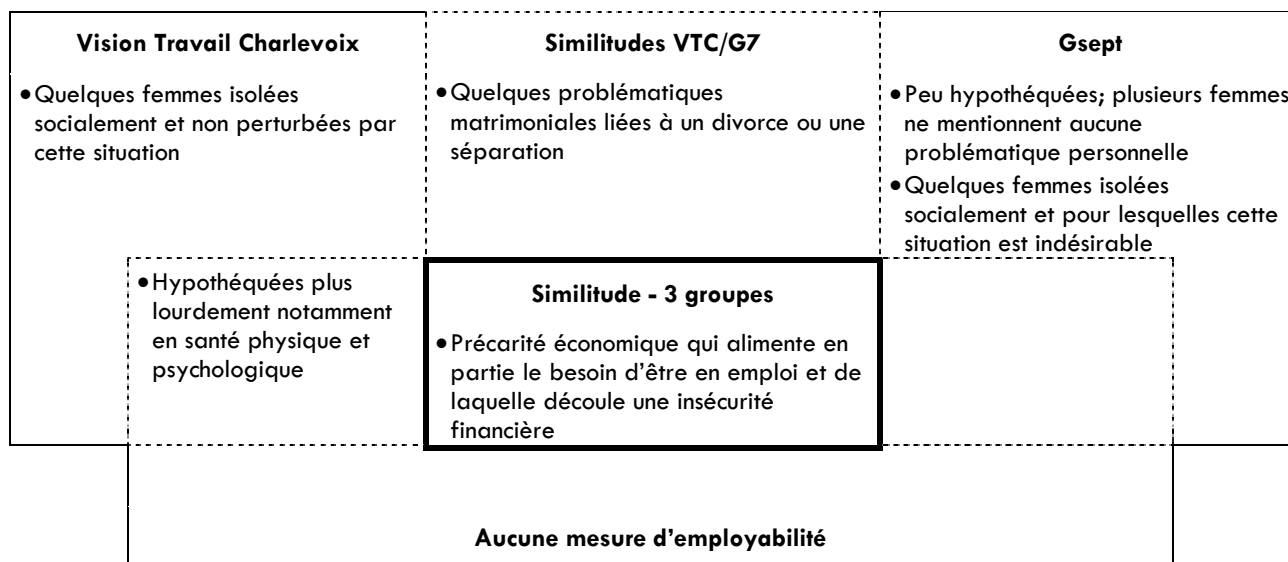


La figure 13 suggère que la charge d'enfants non autonomes limite les répondantes à utiliser une mesure d'employabilité dans le cas des 35-44 ans; ceci ne semble pas être un problème pour les femmes de 45 ans et plus. C'est lorsque les enfants grandissent qu'elles commencent à entreprendre sérieusement des démarches de recherche d'emploi. Les participantes demeurent en grande majorité dans les villes de la région de Charlevoix : Baie-Saint-Paul, La Malbaie et Clermont, soit à proximité des points de services des organisations œuvrant en employabilité. Ceci suggère que les femmes résidant en périphérie sont plus difficiles à identifier et à rejoindre pour leur offrir les mesures d'employabilité.

6.2.2. Problématiques personnelles

La figure 14 montre que l'ensemble des répondantes partagent un problème commun : la précarité de leur condition économique. Le contexte particulier de Charlevoix est en partie responsable de l'instabilité et/ou de l'insuffisance des revenus d'emploi des femmes. Il semble toutefois que le manque d'argent n'est pas un levier suffisant pour susciter le désir d'être en emploi; d'autres facteurs comme la santé physique et mentale doivent aussi être présent.

FIGURE 14 : PROBLÉMATIQUES PERSONNELLES DES GROUPES DE RÉPONDANTES

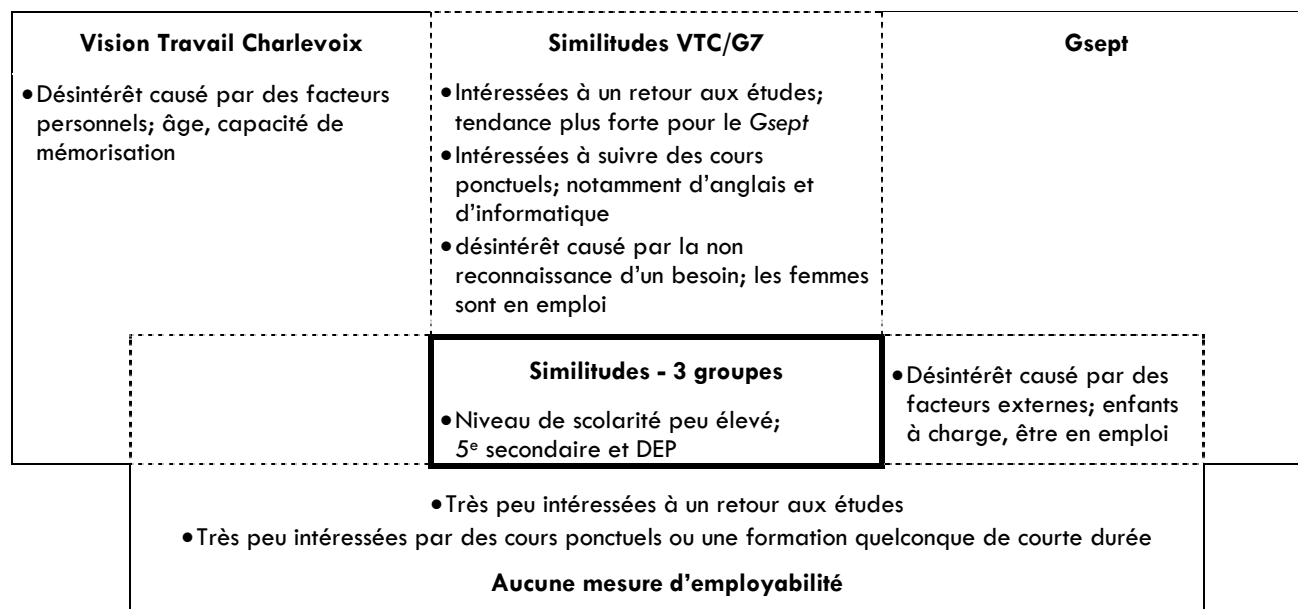


De plus, les participantes au projet préparatoire à l'emploi se démarquent de celles ayant eu recours au Gsept par une situation personnelle fortement hypothéquée. Ces femmes doivent conjuguer avec des problématiques multiples qui complexifient leur réalité. Ceci entraîne une certaine fragilité émotionnelle qui nécessite un plus grand soutien. Il est probable que les participantes davantage hypothéquées doivent avoir déjà cheminé dans leur situation et dans leur condition pour être en mesure de ressentir un intérêt pour une mesure d'employabilité. Il semble qu'elles doivent aussi croire qu'un changement est possible, vouloir changer leur situation, aspirer à devenir une « personne en changement » et à croire qu'un engagement envers soi-même peut apporter des bénéfices. Certaines auront besoin d'appui pour rassembler toutes les conditions et un programme comme VTC peut représenter un tel appui, s'il est présenté/publicisé comme tel.

6.2.3. Scolarité

La figure 15 montre que les femmes n'ayant pas participé à une mesure d'employabilité et ne l'ayant pas non plus utilisée se distinguent des autres par le désintérêt manifesté à l'endroit d'un retour aux études potentiel. On a l'impression qu'elles vivent leur réalité quotidienne sans entrevoir ni préparer le futur; comme si demain devait être nécessairement comme aujourd'hui.

FIGURE 15 : SCOLARITÉ DES GROUPES DE RÉPONDANTES

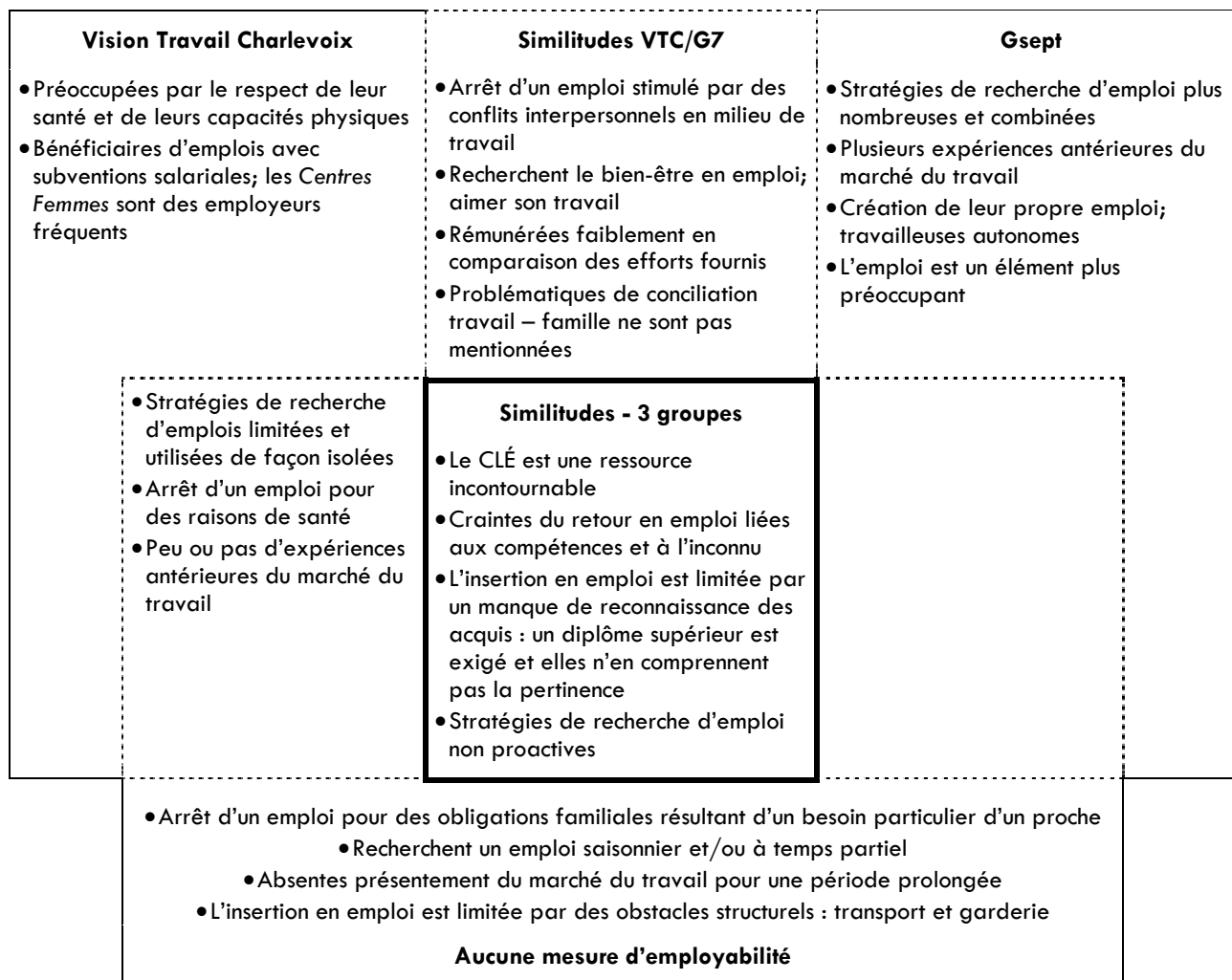


Les participantes de VTC et du Gsept ne sont généralement pas plus scolarisées que les femmes n'ayant pas utilisé de mesure d'employabilité, mais elles sont animées d'un désir d'apprendre et de progresser qui semble absent chez ces dernières. Elles sont conscientes que la compétence ne se construit pas en un jour et elles sont majoritairement prêtes à tenter leur chance dans des projets d'études de courte durée comme une année ou deux si cela peut contribuer à leur insertion professionnelle ou à leur développement personnel. Les répondantes du Gsept démontrent encore plus fortement cette tendance. Contrairement aux participantes à VTC, qui mentionnent leurs capacités et leurs caractéristiques comme des handicaps éventuels à un retour aux études, les femmes du Gsept ont plus confiance en elles-mêmes et elles attribuent leurs réserves à des conditions externes qui leur semblent modifiables éventuellement.

6.2.4. Enjeux liés à l'emploi

La figure 16 montre que les répondantes n'ayant pas participé à une mesure d'employabilité ont un cheminement professionnel qui ressemble davantage à celui des répondantes ayant fait Vision Travail Charlevoix qu'à celui des participantes au GSept. Les deux groupes se caractérisent par un souci de leur état de santé tant physique que psychologique. D'autres conditions également liées à leur réalité les freinent dans leur désir d'intégrer le marché du travail. On a l'impression que ces femmes entretiennent une certaine réticence à s'engager en emploi et que les motifs qu'elles reconnaissent comme étant des obstacles à leur employabilité semblent parfois peu convainquant pour un observateur externe. Il nous semble que c'est davantage le changement de situation, l'incertitude et le stress engendré par un tel changement qui constituent des barrières réelles.

FIGURE 16 : ENJEUX LIÉS À L'EMPLOI SELON LES GROUPES DE RÉPONDANTES



Pour plusieurs participantes, ces appréhensions ont été diminuées grâce à l'implication des Centres Femmes comme employeur. Les femmes n'ayant peu ou pas d'expériences antérieures de travail ont pu obtenir, par le biais de subventions salariales, un premier emploi et ainsi acquérir des compétences professionnelles et personnelles dans un milieu connu. L'insécurité ressentie est alors fortement diminuée et les relations personnelles sont également facilitées puisque les femmes ont eu l'occasion, lors du projet préparatoire à l'emploi, de se familiariser avec les intervenantes, de socialiser et de côtoyer des femmes vivant/surmontant toutes sortes de difficultés. Il pourrait donc être avantageux que les Centres Femmes exploitent davantage le rôle d'employeurs temporaires éventuels qu'ils peuvent jouer ou qu'elles aient des alliés qui veulent jouer ce rôle.

Les participantes à VTC sont aussi plus démunies que les participantes du Gsept en termes de stratégies de recherche d'emploi. Les femmes des deux groupes utilisent essentiellement les mêmes stratégies, mais il semble que le degré de confort et d'utilisation soit moindre pour les participantes à VTC.

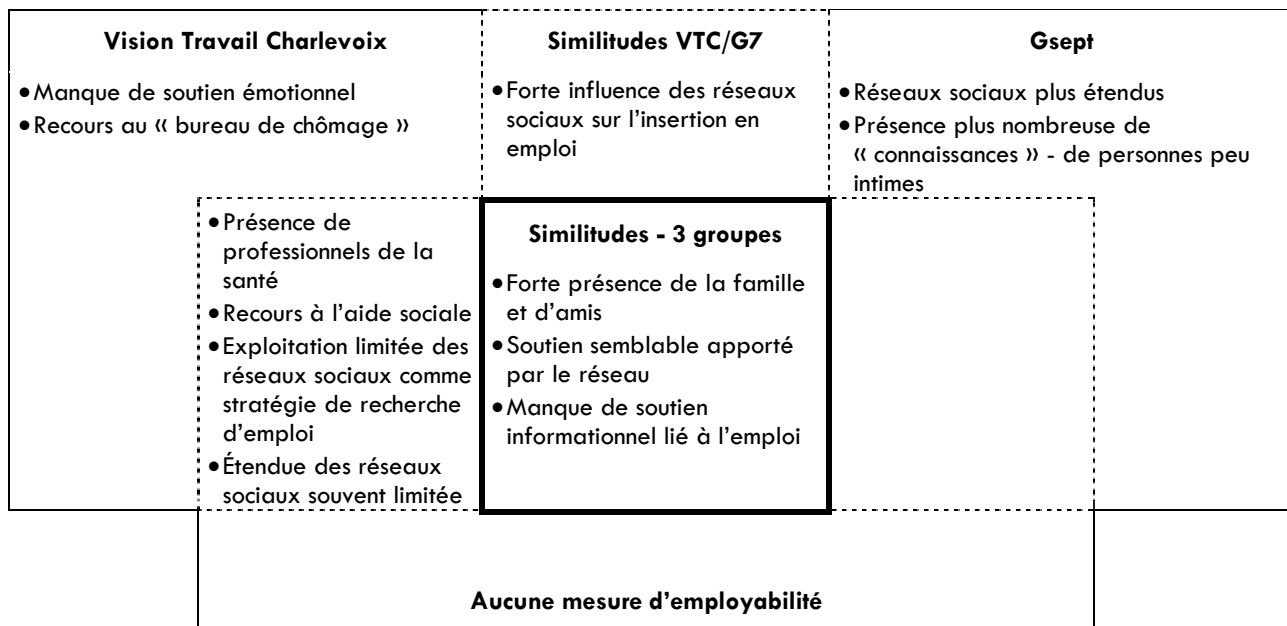
Une stratégie peu reconnue par les répondantes de VTC et du Gsept, mais qui semble être efficace lors de démarches de recherche d'emploi, est la connaissance et l'utilisation d'un marché de l'emploi souterrain, c'est-à-dire qu'aucune offre n'aura été publiquement affichée. Dans ce dernier cas, les répondantes initient les contacts avec les employeurs éventuels en leur proposant leurs services, généralement suite à une information privilégiée obtenue de son réseau personnel. Cette stratégie beaucoup plus active permet notamment de répondre à des offres d'emploi qui demeurent invisibles dans les médias courants. Il semble que l'insertion sociale dans les réseaux régionaux soit importante pour qu'une telle démarche survienne et réussisse. De ceci découle un besoin, pour ces femmes, de développer des liens et des affiliations avec des organismes et des personnes ressources de la région. Elles ont aussi tout à gagner à développer leur autonomie personnelle et la confiance qu'elles ont en elles-mêmes afin d'être en mesure d'appliquer des stratégies d'emploi proactives.

Les entretiens nous suggèrent aussi que le désintérêt à occuper un emploi est, pour des personnes aptes à intégrer le marché du travail, lié à la perception qu'elles ont des possibilités qui leur sont accessibles. Ainsi, il leur faut croire qu'occuper un emploi est POSSIBLE et INTÉRESSANT. Le manque de reconnaissance des acquis, une rémunération faible et une méconnaissance partielle du marché de l'emploi de la région de Charlevoix entraînent une vision restrictive et pessimiste des opportunités d'emploi. Plusieurs connaissent les organismes clés dans le domaine de l'emploi que sont les Centres locaux d'emploi (CLE). La majorité des répondantes qui les fréquente en apprécie les services. Une collaboration plus étroite du VTC et du Gsept avec ces organisations serait à envisager, pour que leurs services soient davantage connus des femmes et que leur appréciation du marché du travail soit plus juste et plus complète.

6.2.5. Réseaux sociaux

Lors des entrevues, l'ensemble des répondantes interrogées ont mentionné posséder un réseau social composé de quelques personnes sur qui elles peuvent compter en cas de besoin et vers qui elles se tournent pour recevoir du soutien. Mais ces réseaux sont très différents quant au nombre de personnes qu'ils comprennent, à la diversité de ces personnes, à la complexité et à l'usage fait du réseau. Cependant, comme l'illustre la figure 17, les participantes à Vision Travail Charlevoix ainsi que celles n'ayant pas utilisé ni participé à une mesure d'employabilité se distinguent des répondantes du Gsept par un réseau social généralement moins étendu.

FIGURE 17 : RÉSEAUX SOCIAUX DE CHAQUE GROUPE DE RÉPONDANTES



L'écart entre les groupes semble toutefois se réduire suite au projet préparatoire à l'emploi puisque plusieurs femmes ont profité de cette mesure pour être plus actives socialement et ainsi créer de nouveaux liens sociaux; lien d'amitié entre les participantes et lien de relation d'aide avec des intervenantes. De plus, on a l'impression que les répondantes qui ne sont pas originaires de la région de Charlevoix ont davantage de difficulté à s'intégrer socialement et que les risques d'isolement en sont augmentés parce que le soutien familial est réduit par la distance géographique.

L'aide sociale et le « bureau de chômage » sont deux ressources communautaires très présentes dans la vie de l'ensemble des répondantes. On a l'impression que si pour certaines femmes ces ressources représentent une bouée de sauvetage lors de moments particulièrement difficiles financièrement, elles sont pour d'autres adoptées comme parties intégrantes de leur vie. De ceci découle possiblement un sentiment de « normalité » envers ces organisations. La situation économique précaire de certaines répondantes les amène à rechercher une aide instrumentale précieuse auprès de celles-ci; toutefois, ces organisations ne semblent pas représenter un levier à leur insertion professionnelle ni une aide informationnelle significative concernant l'employabilité. Bien qu'elles se veuillent actives, ces mesures semblent permettre la passivité de certaines répondantes. Il semble donc possible de les utiliser et de développer une certaine dépendance envers elles.

En plus de fournir différents types de soutien, les réseaux sociaux semblent être des éléments majeurs dans l'intégration en emploi dans la région de Charlevoix. Le contexte particulier de la région favorise des stratégies de communication basées sur le bouche-à-oreille et des méthodes d'embauche axées sur le référencement, d'où l'importance pour les répondantes de développer leurs réseaux de contacts et d'apprendre à les exploiter lors de démarches de recherche d'emploi.

Par contre, du point de vue des organismes régionaux, il apparaît important de développer l'offre publique d'emplois afin de limiter les risques que certaines couches de la population ou certains sous-groupes, moins bien intégré socialement à la communauté que d'autres, aient accès à l'information de base sur les emplois : leur disponibilité, leurs exigences d'accès et les conditions de travail. Du point de vue des entreprises de la région, ceci comporte l'avantage de leur donner accès à un bassin de main d'œuvre plus étendu.

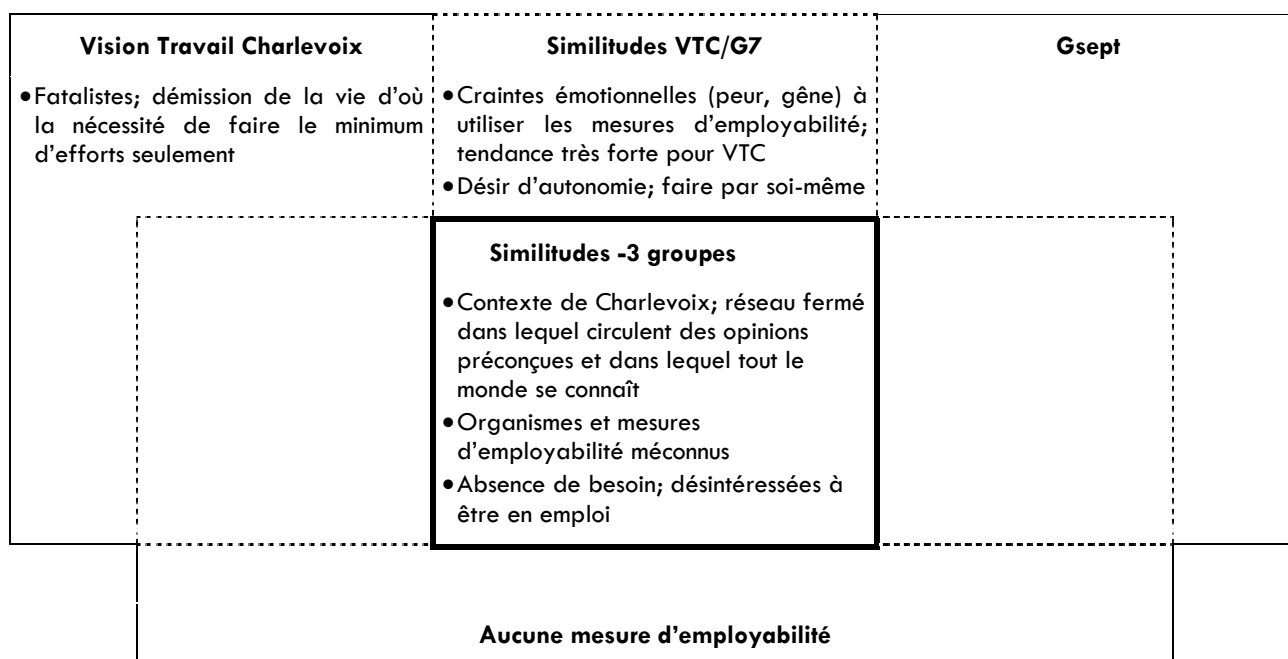
6.3. Difficultés rencontrées

Cette section traite des difficultés rencontrées par les répondantes avant leur participation ou leur utilisation d'une mesure d'employabilité. Nous examinerons ensuite les obstacles personnels et structurels vécus pendant le projet préparatoire à l'emploi (PPE) ou les services d'aide à l'emploi (SAE).

6.3.1. Difficultés de recrutement

La figure 18 montre que le contexte de Charlevoix, par ses caractéristiques, freine certaines répondantes dans leur intention de participer et d'utiliser des mesures d'employabilité. Les témoignages recueillis suggèrent que dans cette région, une grande importance est accordée à l'opinion d'autrui et à la préservation d'une bonne image personnelle au sein du réseau social régional. Les craintes émotionnelles et le désir d'autonomie évoqués sont liés aux retombées négatives de la circulation d'idées préconçues sur certaines grandes familles de Charlevoix (personnes ayant le même patronyme) et sur les individus eux-mêmes.

FIGURE 18 : DIFFICULTES RENCONTRÉES AVANT LA MESURE D'EMPLOYABILITÉ



La méconnaissance des mesures d'employabilité et des organismes étudiés alimente les jugements et les stéréotypes ambiants, lesquels peuvent être attribués faussement. De ceci découle la nécessité d'informer la population et des entités clés des MRC Charlevoix et Charlevoix-Est.

Nombreuses sont les répondantes qui se disent désintéressées du marché du travail. Ce résultat suggère qu'il serait bénéfique de promouvoir d'autres finalités aux mesures d'employabilité que l'insertion professionnelle. Nos résultats montrent que les effets sur l'autonomisation et l'estime de soi des femmes sont importants et qu'il faudrait davantage les mettre en valeur pour attirer des participantes aux mesures d'employabilité. Ils montrent aussi à quel point ceci est un besoin pour beaucoup de nos répondantes et les bénéfices qu'elles ont retiré à cet égard, de leur participation à VTC. Ceci nous semble être pour elles un premier pas essentiel, dans une démarche d'employabilité. Ceci nous semble de plus, être un pas important dans la vie de ces femmes pour qu'elles soient des « citoyennes » à part entière.

6.3.2. Obstacles personnels à la participation à une mesure d'employabilité

Puisque nous abordons ici les obstacles liés à la participation aux mesures d'employabilité, seulement deux groupes de répondantes sont comparés⁴⁰. La figure 19 montre que le projet préparatoire à l'emploi offert par les Centres Femmes diffère des services d'aide à l'emploi proposés par le Gsept; il requiert beaucoup plus d'implication personnelle pour les participantes pendant une plus longue période. Les répondantes du Gsept ont principalement utilisé un service instrumental, comme produire un CV ; elles se sont peu engagées personnellement dans leur démarche. À l'opposé, les femmes ayant participé à VTC ont rencontré des difficultés majeures liées à un fort investissement de soi. Pour elles, il ne s'agit pas simplement de bénéficier d'une mesure, c'est également l'occasion d'apprendre sur elles-mêmes en se retrouvant volontairement dans des situations inconfortables qui les amènent à confronter leurs craintes et à développer de nouvelles habiletés. De ceci découle une progression individuelle pour chacune des répondantes, progression qu'elles recherchaient et qu'elles ont constatée. C'est une retombée importante à leurs yeux.

FIGURE 19 : OBSTACLES RENCONTRÉS SELON LES GROUPES DE RÉPONDANTES

Vision Travail Charlevoix	Similitudes VTC/G7	Gsept
<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés émotionnelles; affronter ses craintes • Contexte de groupe; apprendre la tolérance et vivre des conflits • Se sentir à la mauvaise place; s'attribuer les fautes et les difficultés 		<ul style="list-style-type: none"> • Aucun obstacle personnel mentionné

6.3.3. Obstacles structurels

Comme le montre la figure 20, il semble qu'aucun obstacle majeur n'entrave la participation ni l'utilisation des mesures d'employabilité étudiées, pour les femmes ayant participé à une mesure. Ainsi, si certaines faisaient face à des difficultés, elles ont réussi à les contrer ou à les solutionner. Toutefois, comme expliqué précédemment dans le cas de quelques femmes n'ayant pas participé à une mesure⁴¹, elles perçoivent des obstacles et ceux-ci agissent comme un frein à l'insertion en emploi. On peut extrapoler et suggérer qu'il est probable que ces mêmes obstacles agiraient pour la participation à des mesures d'employabilité. Il importe donc de découvrir ces obstacles perçus ou réels, et de clarifier les moyens locaux pour les contrer, s'ils existent, comme le covoiturage dans le cas des moyens de transports jugés problématiques par certaines.

FIGURE 20 : OBSTACLES STRUCTURELS À LA PARTICIPATION À UNE MESURE D'EMPLOYABILITÉ

Vision Travail Charlevoix	Similitudes VTC/G7	Gsept
	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun obstacle majeur; transport, gardiennage et horaires (temps) 	

⁴⁰ Cette section et la suivante ne prennent pas en compte les femmes n'ayant pas participé à une mesure d'employabilité. Des critères de sélection retenus pour ce groupe de répondantes découlent le fait qu'elles n'aient pas rencontré d'obstacles liées à la participation – avant ou pendant la mesure.

⁴¹ Section 2.3.3

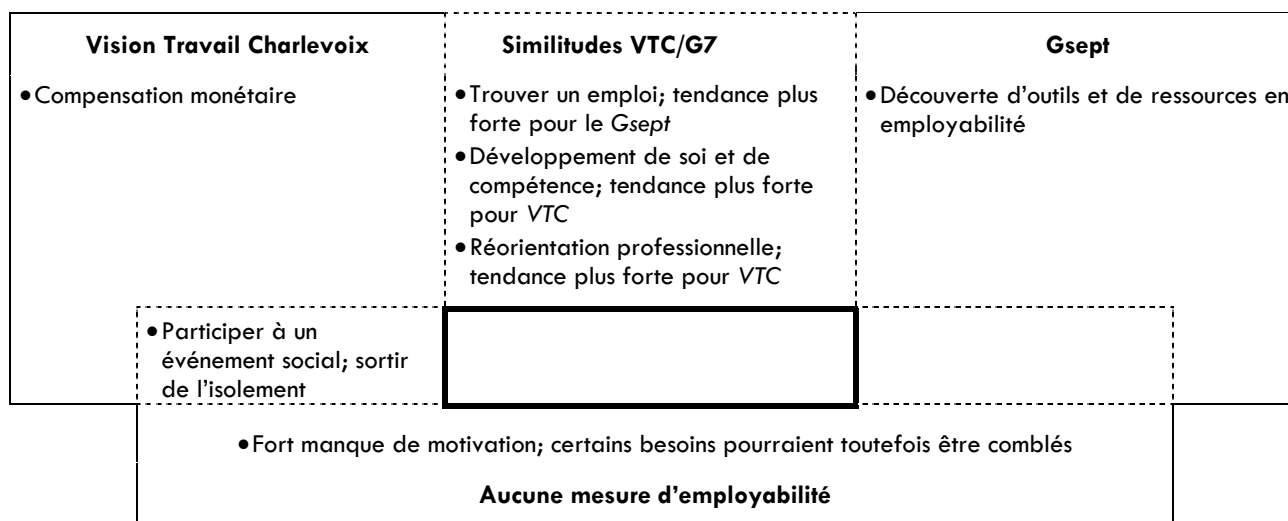
6.4. Déterminants influençant le choix de mesure

Cette partie identifie différents facteurs motivationnels qui ont amené ou qui amèneraient les répondantes à désirer s'engager dans une mesure d'employabilité. Les motivations intrinsèques à l'inscription et à l'utilisation sont d'abord explorées. Ensuite, compte tenu des particularités du projet préparatoire à l'emploi (PPE), quelques composantes de la structure de Vision Travail Charlevoix sont analysées. Cette partie se termine en traitant des motifs d'abandon et de poursuite de cette mesure évoqués par certaines répondantes.

6.4.1. Motivations personnelles à choisir une mesure d'employabilité

Les motivations qui animent les différents groupes de femmes interrogées sont multiples. Cependant, les répondantes ayant utilisé les services du Gsept démontrent un intérêt beaucoup plus élevé pour les ressources liées à l'employabilité, comme le montre la figure 21. Il semble que lorsqu'une personne décide de recourir aux services de cette organisation, c'est parce qu'elle recherche un soutien dans ce domaine exclusivement. Les personnes déjà en emploi qui bénéficient des services du Gsept évoquent des motivations distinctes de celles en processus de recherche d'emploi et elles sont relatives à leur développement professionnel ou à des projets éventuels. Il y a donc deux segments de clientèle à considérer. De ceci découle l'importance de caractériser la diversité des services offerts et de leur usage possible par les clientèles. Ainsi, nous recommandons au Gsept de présenter de façon diversifiée, en fonction de la clientèle ciblée, l'offre de services de l'organisme afin de tenir compte des préoccupations et des besoins de chacun des segments de cette clientèle potentielle.

FIGURE 21 : MOTIVATIONS PERSONNELLES À CHOISIR UNE MESURE D'EMPLOYABILITÉ DES GROUPES DE RÉPONDANTES



Les résultats de l'étude suggèrent que l'insertion professionnelle dans le cas des répondantes ayant participé à Vision Travail Charlevoix est une motivation secondaire. On a l'impression que les femmes s'inscrivent davantage à cette mesure d'employabilité parce qu'elles sont poussées par un désir de se développer personnellement et par l'espoir de créer de nouveaux liens sociaux. L'approche utilisée pour le recrutement des participantes pourrait alors s'orienter plus clairement vers d'autres objectifs que l'intégration au marché du travail et certaines y seraient sensibles. D'ailleurs la seule motivation mentionnée par les répondantes n'ayant pas utilisé une mesure d'employabilité est celle de sortir de leur isolement en participant à un événement social se déroulant à l'extérieur de leur maison. Il nous semble qu'il s'agit là d'une étape essentielle à un cheminement éventuel vers l'employabilité. De plus, situer cette étape au sein d'un cheminement vers l'employabilité ajoute à sa légitimité sociale, légitimité qui bénéficie autant aux femmes qu'aux organismes d'employabilité. Dans le cas des premières, cela augmente leur autonomie et leur confiance en soi et, dans le cas des seconds, cela prépare leur bassin de candidatures éventuelles.

6.4.2. Structure du projet préparatoire à l'emploi⁴²

Rappelons ici que la structure de VTC et de Gsept sont très différentes. Ici, ce qui nous importe, c'est de comparer la structure du programme aux attentes des femmes éligibles mais n'ayant jamais participé à une mesure. C'est donc le degré de correspondance entre d'une part, la structure actuelle du programme et d'autre part, les attentes et les désirs des femmes éligibles. La figure 22 illustre essentiellement que les répondantes n'ont en commun que la dimension de l'âge et que, dans tous les cas, l'âge des participantes ne semble pas être un facteur pertinent quant à la composition des groupes.

FIGURE 22 : APPRÉCIATION DE LA STRUCTURE DES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ

Vision Travail Charlevoix	Similitudes	Aucune mesure d'employabilité
<ul style="list-style-type: none"> • Opinions très divergentes sur le sexe; préférence groupe de femmes ou groupe mixte • L'organisation (sa nature) a une influence reconnue; connaissance antérieure des <i>Centres Femmes</i> • Le groupe, composé d'environ 8 participantes, est une source d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • L'âge n'est pas un facteur d'influence 	<ul style="list-style-type: none"> • Le sexe n'est pas un facteur d'influence • L'organisation (sa nature) n'est pas un facteur d'influence • Préférences divergentes entre être en groupe et faire des rencontres individuelles

La structure actuelle de Vision Travail Charlevoix semble avoir répondu aux besoins des participantes passées, si on se fie aux témoignages des répondantes, mais elle pourrait probablement évoluer pour répondre à un bassin plus grand de clientes. Les résultats suggèrent que l'âge des répondantes, tant celui de la répondante que celui des collègues éventuels (dans le cadre d'un mesure d'employabilité de groupe comme VTC), n'est pas un facteur d'influence déterminant dans l'intention de participer à la mesure d'employabilité. De ceci découle une opportunité d'élargir les caractéristiques identifiées pour le segment de clientes potentielles en diminuant la borne inférieure de la tranche d'âge ciblée. Nous suggérons donc de viser également les femmes dans la trentaine plutôt que celles âgées de plus de 45 ans uniquement.

Bien que déjà certaines femmes plus jeunes participent à Vision Travail Charlevoix, l'offre de service doit être adaptée à cette clientèle. Puisque nous n'avons rencontré que 8 répondantes de ce groupe d'âge, on ne peut généraliser leurs besoins à leur cohorte. Toutefois, elles avaient des particularités par rapport aux femmes des autres groupes d'âge. Nous ne pouvons pas élaborer cependant, afin de préserver leur anonymat.

Il semble qu'il y a notamment un besoin d'informer la population de la volonté/capacité d'accueillir des femmes de 35 à 44 ans dans VTC. Les Centres Femmes se sont révélés, jusqu'au moment de l'étude, des organisations aptes à offrir le projet préparatoire à l'emploi; elles l'offrent, les gens s'en disent satisfaits et plusieurs participantes se trouvent un emploi satisfaisant. Plusieurs participantes sont des femmes ayant fréquenté auparavant un Centre Femmes; cette familiarité semble avoir eu notamment pour effet de les inciter à s'inscrire à la mesure d'employabilité. Rappelons ici l'insécurité exprimée par beaucoup de nos répondantes; ainsi, familiariser les populations cibles aux mesures et programmes d'employabilité, à l'occasion de leur participation à d'autres activités répondant à d'autres besoins, pourrait être une façon de les aborder et de les sécuriser pour les amener à considérer une mesure d'employabilité. Nous avons aussi l'impression que d'autres organismes du milieu pourraient également être en mesure d'assumer cette responsabilité de relayer personnalisé d'information.

Notons finalement que seul le sexe est un élément sensible de la composition des groupes formés sur lequel il est plus difficile de se prononcer. Pour beaucoup de répondantes, être uniquement entre femmes comporte certains avantages comparativement à intégrer un groupe mixte; mais l'inverse est aussi vrai pour beaucoup d'autres. Ceci milite donc dans le maintien d'une offre diversifiée quant à la composition des groupes. Ainsi, VTC pourrait envisager de tester la mise en place d'un groupe mixte et adapter le contenu de la formation en conséquence, ou former une alliance avec un

⁴² Exclusion des femmes du Gsept.

organisme offrant des services similaires à un groupe d'hommes pour que certaines séances ou certains thèmes soient abordés dans un contexte mixte.

6.4.3. Motivations d'abandon et de poursuite d'une mesure d'employabilité⁴³

Les motifs d'abandon du projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix sont liés à diverses causes. Une analyse plus approfondie de ces motifs pourraient être bénéfique afin d'en développer une meilleure compréhension. Les quelques cas étudiés dans cette recherche ne sont pas assez nombreux pour tirer d'autres conclusions que celles présentées dans la partie consacrée à Vision Travail Charlevoix (se référer à la section 3.3.2.1.). La majorité des femmes interrogées ayant terminé l'ensemble des étapes de la mesure d'employabilité, les motifs de poursuite du programme ont été davantage abordés.

Comme on peut le voir à la figure 23, les résultats montrent que des répondantes attachent une importance au sentiment de participation volontaire. Elles font le choix de s'y inscrire et il semble essentiel qu'elles puissent également faire le choix de s'en retirer à tout moment. On a l'impression qu'elles vivent des problématiques personnelles qui engendrent certaines contraintes dans leurs conditions de vie et que, par conséquent, il est préférable qu'elles perçoivent le PPE comme une démarche personnelle dans laquelle il leur est possible de conserver une liberté de penser et d'action, tant pour préserver leur capacité à réagir et à répondre aux demandes de leur vie ou de leur milieu que pour nourrir le sentiment qu'elles peuvent avoir du contrôle sur quelque chose.

FIGURE 23 : MOTIFS D'ABANDON OU DE POURSUITE DE VISION TRAVAIL CHARLEVOIX

Motifs d'abandon	Motifs de poursuite
multiples	abordent le PPE avec une idée de réversibilité (un essai/une tentative
	soutien particulier donné par une personne dans le réseau social

Lors du recrutement, la présentation de Vision travail Charlevoix gagnerait probablement à inclure la possibilité d'essayer la mesure d'employabilité, sans obligation. Les résultats suggèrent que les femmes participantes développent dès les premières semaines un intérêt envers des activités de la mesure d'employabilité; c'est en suscitant rapidement un intérêt chez chacune d'elles qu'il sera ensuite possible de les retenir. Les résultats de l'étude ont aussi montré que la mesure d'employabilité était méconnue et même mal connue (affublée de fausses perceptions). La possibilité de tels « essais » permettrait peut-être à des femmes d'oser essayer et de « venir voir par elles-mêmes »; elle permettrait de contribuer à contrer les stéréotypes négatifs détectés dans le milieu.

Il semble aussi que le soutien d'une personne au sein du réseau personnel des répondantes est une source de motivation. De ceci découle le besoin de solliciter et d'impliquer à différents moments pendant la mesure d'employabilité des personnes provenant de l'entourage des participantes. Non seulement ceci augmente les chances que la participante bénéficie du soutien de son entourage, ce qui facilite sa participation, mais cela facilite aussi la « reconnaissance sociale » et la légitimité de l'activité de la répondante, aux yeux des autres mais aussi à ses propres yeux. Le spectacle de Noël et la cérémonie de clôture sont déjà des occasions à exploiter. D'autres activités de moins grande envergure peuvent être envisagées. Le simple fait de présenter un proche au groupe ou de lui faire vivre pendant un avant-midi l'expérience du projet préparatoire à l'emploi peut le sensibiliser et l'amener à mieux comprendre la démarche entreprise par la participante. Ceci a aussi le bénéfice supplémentaire de faire connaître la « réalité » des mesures d'employabilités d'employabilité et de contrer les stéréotypes négatifs.

⁴³ Porte exclusivement sur les femmes de VTC.

6.5. Adéquation : méthode de recrutement et réalité des femmes?

Cette partie examine d'abord les différentes sources de diffusion de l'information concernant les mesures d'employabilité et les organisations qui en font l'offre auprès de la population. Ensuite les perceptions entretenues dans la région de Charlevoix au sujet des Centres Femmes et du Gsept sont tour à tour identifiées.

6.5.1. Diffusion de l'information⁴⁴

La figure 24 montre que les deux organismes utilisent beaucoup de moyens communs pour se faire connaître auprès de leur clientèle cible. Les médias, principalement le journal local *Le Charlevoisien*, diffusent l'information désirée concernant les mesures d'employabilité auprès des répondantes. On a l'impression que le contenu des annonces pourrait être modifié pour rejoindre davantage l'ensemble de la clientèle cible, mais que le journal en tant que support à l'information est bien exploité. De plus, la région de Charlevoix semble propice à l'utilisation du bouche-à-oreille. Cette façon de faire véhiculer l'information pourrait alors être utilisée davantage et avec plus de force et de justesse afin d'en augmenter les impacts. En effet, avec le « bouche-à-oreille », le défi est celui de la qualité de l'information diffusée, ce sur quoi on a peu de contrôle, à moins qu'on alimente directement les têtes de réseaux. De ceci découle l'intérêt de tisser des liens plus étroits avec les organisations constituant le réseau communautaire et professionnel de la région. Le CLE est déjà un bel exemple de collaboration duquel les Centres Femmes et le Gsept tirent une certaine visibilité. Ce type de relation gagnerait à être renforcé et d'autres relations pourraient être développées. Les intervenants et les professionnels dans le domaine de l'emploi, mais également ceux dans le milieu de la santé et de la famille, devraient être davantage sensibilisés aux mesures d'employabilité offertes. Il s'agit de les faire connaître et de les promouvoir directement auprès d'eux. Il en découle un besoin d'adapter les outils promotionnels présentement utilisés afin qu'ils mettent davantage de l'avant le rôle d'un intervenant ou d'un professionnel dans la diffusion de l'information et l'importance de ce rôle en termes de motivation (le « push ») et d'incitation dans la démarche personnelle de participation de la répondante.

FIGURE 24 : DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR LES MESURES D'EMPLOYABILITÉ

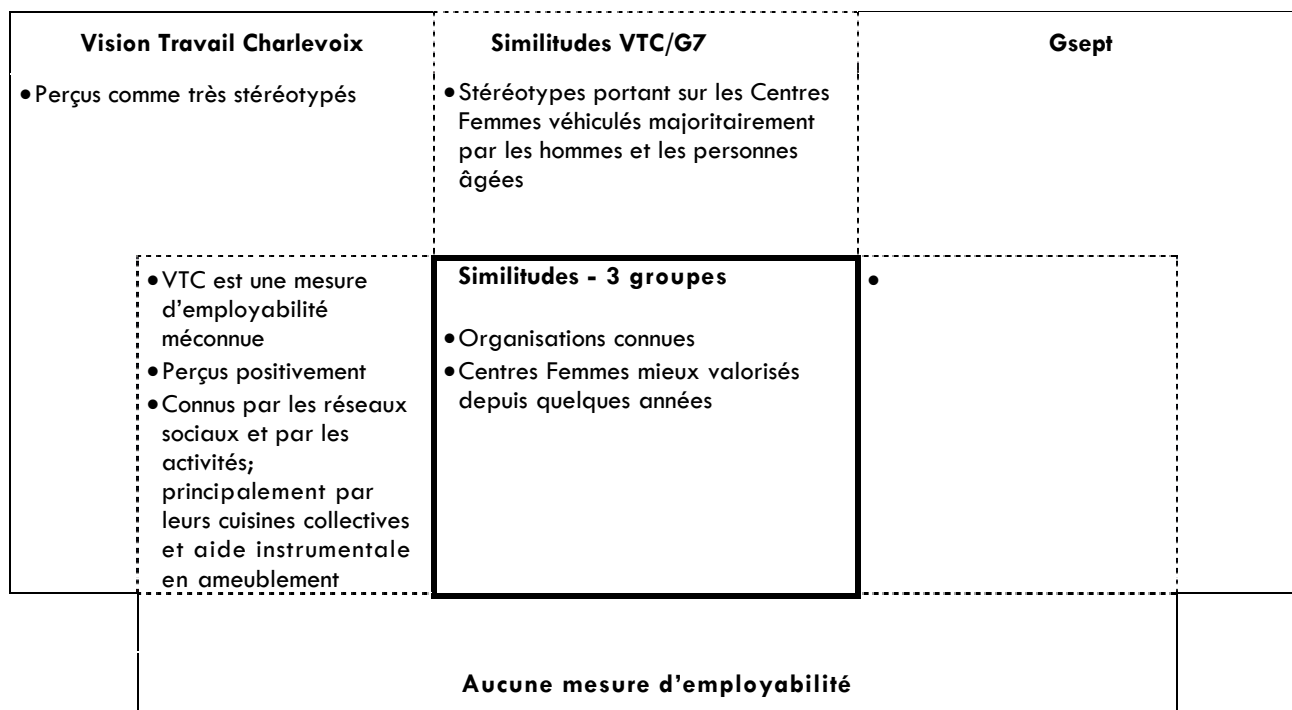
Vision Travail Charlevoix	Similitudes VTC/G7	Gsept
<ul style="list-style-type: none"> • Intervenantes des <i>Centres Femmes</i> sont des ambassadrices • Les médias ne suffisent pas comme unique levier d'information; d'avantage de pressions ou d'actions directes sont requises pour que l'action survienne 	<ul style="list-style-type: none"> - Médias sont la 1^{ère} source d'information; principalement le journal local <i>Le Charlevoisien</i> - Circulation forte de l'information par le bouche-à-oreille - Référencement externe important : CLE, Aide-sociale, CLSC, « bureau de chômage » 	

⁴⁴ Pour des raisons évidentes, on ne peut comparer ici que les deux groupes ayant participé à une mesure.

6.5.2. Perception des Centres Femmes

Les Centres Femmes sont des organisations connues des divers groupes de répondantes, les services qu'ils destinent à la population sont toutefois davantage méconnus. Le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix est une mesure d'employabilité dont plusieurs répondantes ne sont pas informées et qui n'est pas spontanément associée comme l'un des services proposés par les Centre femmes. De ceci découle le besoin de faire des efforts supplémentaires qui visent à le faire connaître spécifiquement auprès de la population de Charlevoix.

FIGURE 25 : PERCEPTION DES CENTRE-FEMMES DANS LA RÉGION

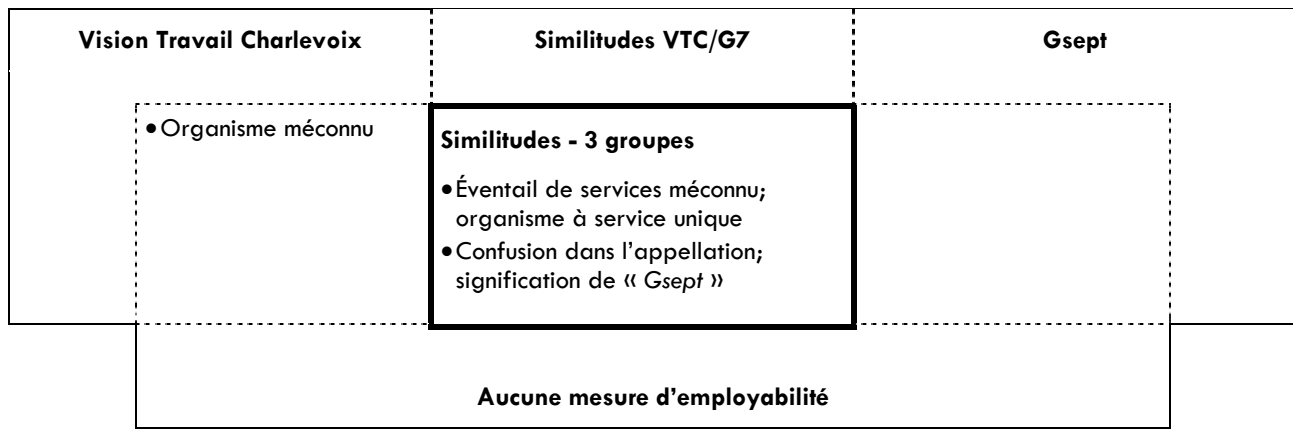


Les Centres Femmes sont également très stéréotypés, si on se réfère aux commentaires que certaines répondantes ont rapporté avoir entendu à leur sujet dans le milieu; mais il semble que les personnes qui les fréquentent sous-estiment généralement la valorisation que les autres personnes de la région leur portent. Néanmoins, des efforts de sensibilisation seraient bénéfiques et ceci principalement auprès des hommes et des personnes plus âgées. Il faut s'attarder à déconstruire les opinions préconçues entretenues au sujet des Centres Femmes. Il semble que mettre l'emphase sur des activités et des services « neutres » accessibles à un grand nombre de personnes pourrait être une piste à explorer. Par exemple, nombreuses sont les répondantes qui se réfèrent à ces organisations en mentionnant le soutien en ameublement qu'elles sont en mesure de leur donner. Ce type de soutien répond à des besoins exprimés par une population variée, difficilement stéréotypée : certaines personnes donnent et d'autres reçoivent multipliant ainsi les caractéristiques personnelles des personnes associées au Centre Femmes.

6.5.3. Perception du Gsept

Malgré l'ouverture d'un point de service à Baie-Saint-Paul et d'une gamme de services diversifiée, le Gsept demeure un organisme méconnu dans la région de Charlevoix. L'appellation de l'organisation est possiblement un facteur qui influence ce résultat. Le nom « Gsept » n'a pas de signification particulière et les répondantes ne l'associent pas à des services appartenant à un créneau quelconque, encore moins à celui des services d'aide à l'emploi proposés, puisqu'elles ne sont probablement pas conscientes que des besoins autres que ceux liés à la recherche d'emploi peuvent trouver réponse auprès des intervenant-es du Gsept. De plus, il semble que l'organisme soit perçu comme offrant un service unique : celui de rédiger des curriculum vitae. On a l'impression que cette perception erronée véhiculée dans la population freine l'utilisation des autres services par des clients potentiels. Bien que l'ensemble des services fournis soit décrit et publié dans le journal local, il semble qu'une certaine confusion demeure quant aux axes concrets d'intervention de l'organisme. Ceci a pour effet pervers que les personnes en emploi ne perçoivent pas le Gsept comme représentant une ressource communautaire éventuelle.

FIGURE 26 : PERCEPTION DU GSEPT



6.5.4. Décrire les mesures d'employabilité⁴⁵

L'étude a montré que les deux types de mesure d'employabilité suscitent un sentiment de satisfaction générale de leurs usagers. La caractéristique commune qui semble essentielle aux deux mesures est un bassin d'intervenant-es dont l'approche humaine favorise la mise en confiance. On a l'impression que dès que les femmes interrogées se sentent écoutées par une oreille attentive, elles perçoivent l'expérience comme moins menaçante. Certaines y trouvent également un soutien émotionnel important qu'elles n'ont pas obtenu auprès des personnes de leur réseau social personnel. De plus, le professionnalisme et le bagage d'expériences passées des intervenant-es paraissent être l'assise de leur crédibilité; ceci est un élément important pour une communication ouverte entre les parties en présence. La compétence des intervenant-es du Gsept est reconnue par les répondantes et l'expertise de son personnel est assurément une valeur ajoutée à leur offre de service. Cette tendance est toutefois moins forte en ce qui concerne les Centres Femmes.

Le PPE et le SAE visent ultimement un objectif commun : l'intégration professionnelle. Cependant, on a le sentiment que dans le premier cas les activités proposées visent davantage l'émancipation des répondantes. Elles parviennent, au travers des apprentissages, à se percevoir comme des travailleuses potentielles; elles développent ainsi leur intérêt pour le marché du travail au cours de la mesure d'employabilité. Il en est autrement pour le Gsept dont les utilisatrices sont majoritairement des femmes déjà désireuses d'être en emploi.

FIGURE 27 : DESCRIPTION ET APPRÉCIATION DES MESURES D'EMPLOYABILITÉ

Vision Travail Charlevoix	Similitudes VTC/G7	Gsept
<ul style="list-style-type: none"> • Basée sur la formule <i>Antidote</i>; développement personnel • Formation continue inadaptée • Spectacle de Noël et la cérémonie de clôture sont des occasions de reconnaissance sociale qui augmentent la valeur du PPE • Projet commun à long terme démontre qu'un travail de longue durée peut engendrer de la satisfaction • Manque de temps ressenti; précipitation, tâches inachevées • Importance du sentiment d'apprentissage et de progression dans les activités • Sensibilité à l'injustice (perçue) • Stage d'observation valide un intérêt pour un métier • Plus grand besoin de suivi individuel 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfaction générale - Appréciation de l'approche humaine; intérêt réel porté à la participante - Insatisfaction des activités liées à l'informatique - Rédaction d'un CV et simulations d'entrevues favorisent la confiance en soi et le sentiment de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation professionnelle d'un CV donne un bon coup de pouce • Informations recherchées obtenues • Grande disponibilité favorise la rapidité des services • Accueil chaleureux • Manque de soutien dans les démarches concrètes de recherche d'emploi • Intervenantes compétentes et crédibles

Bien que le projet préparatoire à l'emploi Vision Travail Charlevoix engendre une satisfaction générale exprimée par des répondantes, on a l'impression que sa composition actuelle pourrait être améliorée. La mesure d'employabilité vise possiblement un nombre trop élevé d'axes d'interventions d'un seul coup. Il nous semble qu'il existe une opportunité de tirer profit d'alliances avec d'autres organisations de la région plus qualifiées, de par leur expertise à répondre à certains besoins. Les cours de bases et les cours d'informatique sont pour beaucoup de femmes des sources de frustration et de déception. Les mathématiques et le français sont des matières qui pourraient être enseignées par des institutions scolaires ou dans d'autres programmes. Il est souhaitable que les participantes se retrouvent dans des groupes qui correspondent à leur niveau. L'apprentissage de base de l'informatique est également offert sous forme de cours de

⁴⁵ Pour des raisons évidentes, on ne peut comparer ici que les deux groupes ayant participé à une mesure.

groupe hebdomadaire dans la région et plusieurs femmes ayant suivi ce programme s'en sont dites satisfaites. L'ensemble des activités touchant la recherche d'emploi gagnerait probablement à être davantage pris en charge par le Gsept dans le cadre d'une collaboration plus étroite. Ces pistes ne sont que quelques exemples qui visent à amorcer la réflexion. Les résultats des entrevues nous suggèrent qu'il serait favorable que les Centres Femmes recentrent leurs activités autour de la formule Antidote qui représente le vecteur principal de la mesure d'employabilité et qu'elles développent des alliances avec divers partenaires pour l'offre de services complémentaires. Des activités de groupe et des projets personnels et communs à plus long terme dont certains pourraient avoir des retombées positives sur les communautés seraient aussi d'éventuels créneaux à explorer plus en profondeur.

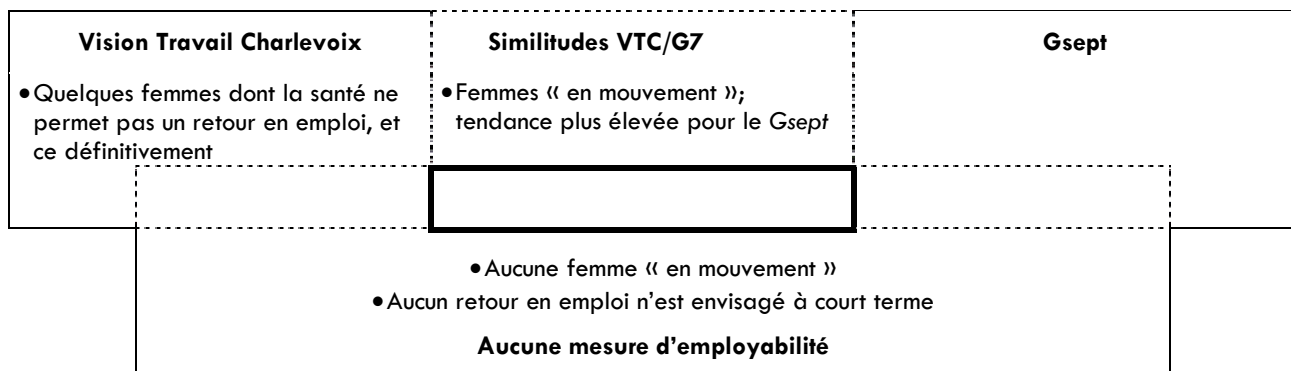
6.6. Expériences et retombées

Cette section traite des résultats et des retombées des différentes mesures d'employabilité étudiées.

6.6.1. Femmes « en mouvement »

Les deux mesures d'employabilité, le projet préparatoire à l'emploi (PPE) et les services d'aide à l'emploi (SAE), ont notamment comme retombée, l'intégration des participantes en emploi et/ou la poursuite d'un programme scolaire lors d'un retour aux études. La figure 28 illustre une certaine gradation en fonction des divers groupes étudiés; l'attrait pour le marché du travail, l'insertion professionnelle et les études semblent être très faibles pour les femmes n'ayant pas participé ni utilisé une mesure d'employabilité; ils sont plus élevés chez les répondantes ayant participé à Vision Travail Charlevoix et ils sont encore plus présents chez les participantes ayant utilisé les services proposés par le Gsept. Ceci illustre clairement la segmentation de la clientèle, de même que la pertinence des deux types de mesure d'employabilité.

FIGURE 28 : FEMMES « EN MOUVEMENT »



6.6.2. Retombées⁴⁶ des programmes

Les deux types de mesures d'employabilité étudiées engendrent diverses retombées positives. Ils procurent aux répondantes des bénéfices personnels associés à leur bien-être et à leur développement; ceci contribue à l'amélioration de leur qualité de vie. On constate toutefois que les moyens utilisés pour parvenir à ce résultat diffèrent d'une mesure à l'autre. Le PPE fait majoritairement cheminer les répondantes au travers d'activités dont la portée réelle est le développement personnel, alors que le Gsept l'atteint par des activités liées directement à l'insertion professionnelle comme les simulations d'entrevues. On a l'impression que Vision Travail Charlevoix exige davantage d'efforts et d'investissement de la part des répondantes et que les progrès réalisés sont majeurs. Ce niveau de développement semble aussi être possible avec l'utilisation de l'un des services du Gsept, le développement personnel, mais comme peu de répondantes l'ont utilisé, il est impossible d'examiner cet aspect plus en profondeur.

FIGURE 29 : RETOMBÉES DES PROGRAMMES

Vision Travail Charlevoix	Similitudes VTC/G7	Gsept
<ul style="list-style-type: none"> •Création de liens sociaux durables •Bénéfices de la vie de groupe; se dépasser, prendre sa place, partager... 	<ul style="list-style-type: none"> - Référencement des mesures par les participantes - Développement personnel; mieux se connaître, plus de confiance en soi - Procure un état de mieux-être - Généralement bénéfique 	<ul style="list-style-type: none"> •Préparées à intégrer le marché du travail

Bien que la vie de groupe demande des efforts d'adaptation, les bénéfices que les femmes ayant participé à Vision Travail Charlevoix en retirent sont considérables. On a le sentiment que les répondantes apprennent des attitudes et des comportements sociaux essentiels à une insertion réussie sur le marché du travail. Cela leur permet aussi d'augmenter l'étendue de leur réseau social personnel. Les résultats des entrevues suggèrent que le type de liens créés lors de cette mesure n'a que peu d'influence sur l'intégration en emploi, mais qu'il apporte un soutien émotionnel et affectif contribuant au mieux-être des répondantes; il favorise aussi leur intégration sociale.

CONCLUSION

Nous avons étudié l'expérience de femmes de 35 ans et plus, bénéficiant de deux types de mesures d'employabilité, l'une visant le développement de leur autonomie et l'autre permettant le développement de compétences directement utiles pour la recherche d'emploi ou l'occupation d'un emploi. Les résultats de l'étude montrent clairement l'utilité de ces deux types de mesures pour ces femmes, et comment elles répondent à des besoins particuliers de deux groupes de femmes. Leur complémentarité est importante et pourrait être augmentée.

Pour les participantes à Vision Travail Charlevoix, il est clair qu'un programme visant à développer leur autonomie, à développer leur confiance en elle et leur estime d'elle-même répond à un besoin. Il permet non seulement de développer les bases d'une employabilité éventuelle, mais il permet quelque chose d'encore plus important : aider ces femmes à développer une image plus positive d'elles-mêmes, à gagner un peu de contrôle sur leur vie et à développer de nouveaux liens sociaux. De tels programmes ont donc un impact réel dans la vie des individus qui en bénéficient, même lorsqu'ils ne débouchent pas, à court terme sur l'occupation d'un emploi. Il nous semble qu'un tel contenu doit se retrouver dans la gamme des ressources visant l'employabilité dans une région. Pour beaucoup de femmes, c'est le premier pas d'une démarche personnelle et sociale. L'augmentation de l'autonomie individuelle et l'insertion dans un réseau plus étendu que la famille immédiate ou les proches, sont des compétences nécessaires au développement. Cela constitue, à notre avis, un préalable essentiel à une insertion réussie sur le marché du travail et dans la communauté. Il y a là des compétences relationnelles et personnelles utiles dans la vie en général et dans la vie organisationnelle en particulier.

La recherche a aussi montré à quel point il est difficile de repérer des femmes qui constituent un bassin potentiel de main-d'œuvre et des candidates éventuelles à de tels programmes, puisqu'elles ne sont ni en emploi ni en recherche

⁴⁶ Exclusion AP

d'emploi. Il est clair que pour certaines d'entre elles, cette absence du marché du travail représente une situation de fait, qu'elles ne remettent pas en question; des responsabilités familiales à assumer, une certaine définition du rôle social de mère et conjointe, un certain partage des rôles au sein du ménage, des difficultés personnelles (santé ou autres) sont autant de raisons qui les maintiennent à l'extérieur du marché du travail, ou même entretiennent une croyance en leur non-employabilité (pour toutes sortes de raisons).

Ainsi, pour les intéresser aux mesures d'employabilité et en particulier à un programme comme Vision Travail Charlevoix, il faudrait que le programme soit présenté sous un autre jour qu'une « mesure d'employabilité ».

Annexes

1. LETTRE D'INVITATION VISION TRAVAIL DES FEMMES



Chaire d'étude Claire-Bonenfant
sur la condition des femmes



Les femmes de 35 ans et plus dans la région de Charlevoix – comment les programmes et mesures d'employabilité pourraient-ils mieux répondre aux besoins et aux réalités de ces femmes?

Québec, le 26 mai 2008

Objet : Invitation à participer à une recherche scientifique

Madame,

Le Centre Femmes aux Plurielles de La Malbaie et le Centre de femmes de Charlevoix à Baie-Saint-Paul participent à une recherche scientifique portant sur les programmes et mesures d'employabilité offerts dans la région de Charlevoix. L'étude est menée par Hélène Lee-Gosselin de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes, de l'Université Laval auprès de 80 femmes. Son but est de comprendre comment un programme ou une mesure d'employabilité, tel que « Vision Travail Charlevoix », pourrait répondre davantage aux besoins et aux réalités des femmes. Pour la réaliser, nous avons besoin de vous.

Votre participation à cette étude permettra d'améliorer notre compréhension des divers obstacles pouvant limiter la participation des femmes aux programmes et mesures d'employabilité offerts. Vous permettrez ainsi aux organismes de proposer, dans l'avenir, des programmes et des mesures qui tiendront mieux compte des particularités des femmes.

Pour participer, vous n'avez qu'à accepter de rencontrer une chercheuse de l'Université Laval, pour un entretien privé d'une durée d'environ une heure. Un enregistrement audio de l'entrevue est prévu si vous êtes d'accord. Selon votre préférence, l'entretien pourra avoir lieu dans l'un ou l'autre des Centres de femmes ou bien à votre domicile, à un moment qui vous convient. Soyez certaine que les informations que vous nous communiquerez seront traitées de façon strictement confidentielle par les chercheuses. Le Centre Femmes aux Plurielles de La Malbaie et le Centre de femmes de Charlevoix à Baie-Saint-Paul ne disposeront que des résultats globaux. Il sera impossible à quiconque d'identifier les répondantes.

Une compensation de 40\$ sera remise aux participantes dès la fin de l'entretien.

Si vous désirez plus d'information sur la recherche et sur les implications de votre participation, n'hésitez pas à contacter Hélène Lee-Gosselin, directrice de la recherche et professeure au département de management de l'Université Laval. Ses coordonnées apparaissent au bas de cette lettre.

Nous vous invitons à composer le numéro suivant (418) 656-2131 poste 3783 pour accepter notre invitation et nous fixerons un rendez-vous à votre convenance. Si nous n'avons pas de vos nouvelles d'ici 5 jours, les Centres nous remettrons vos coordonnées afin que nous puissions reprendre contact avec vous par téléphone.

Dans l'attente de vos nouvelles

Hélène Lee-Gosselin, directrice de la recherche
Tél : (418) 656-2131 poste 3783; courriel Helene.Lee-Gosselin@fsa.ulaval.ca

Projet est approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (no d'approbation 2008-096), le 20 mai 2008

2. LETTRE D'INVITATION GSEPT

Québec, le 27 juin 2008

Objet : Invitation à participer à une recherche scientifique

Madame,

Le Gsept participe à une recherche scientifique portant sur les programmes et mesures d'employabilité offerts dans la région de Charlevoix. L'étude est menée par Hélène Lee-Gosselin de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes, de l'Université Laval auprès de 80 femmes. Son but est de comprendre comment un programme ou une mesure d'employabilité pourrait répondre davantage aux besoins et aux réalités des femmes. Pour la réaliser, nous avons besoin de vous.

Votre participation à cette étude permettra d'améliorer notre compréhension des divers obstacles pouvant limiter la participation des femmes aux programmes et mesures d'employabilité offerts. Vous permettrez ainsi aux organismes de proposer, dans l'avenir, des programmes et des mesures qui tiendront mieux compte des particularités des femmes.

Pour participer, vous n'avez qu'à accepter de rencontrer une chercheuse de l'Université Laval, pour un entretien privé d'une durée d'environ une heure. Un enregistrement audio de l'entrevue est prévu si vous êtes d'accord. Selon votre préférence, l'entretien pourra avoir lieu dans les locaux du Gsept ou bien à votre domicile, à un moment qui vous convient. Soyez certaine que les informations que vous nous communiquerez seront traitées de façon strictement confidentielle par les chercheuses. Le Gsept ne disposera que des résultats globaux. Il sera impossible à quiconque d'identifier les répondantes.

Une compensation de 40\$ sera remise aux participantes dès la fin de l'entretien.

Si vous désirez plus d'information sur la recherche et sur les implications de votre participation, n'hésitez pas à contacter Hélène Lee-Gosselin, directrice de la recherche et professeure au département de management de l'Université Laval. Ses coordonnées apparaissent sous sa signature, au bas de cette lettre.

Nous vous invitons à composer le numéro suivant (418) 656-2131 poste 3783 pour accepter notre invitation et nous fixerons un rendez-vous à votre convenance. Si nous n'avons pas de vos nouvelles d'ici 5 jours, le Gsept nous remettra vos coordonnées afin que nous puissions reprendre contact avec vous par téléphone.

Dans l'attente de vos nouvelles

Hélène Lee-Gosselin, directrice de la recherche
Tél. : (418) 656-2131 poste 3783; courriel : Helene.Lee-Gosselin@fsa.ulaval.ca

3. FORMULAIRE DE CONSENTEMENT DES PARTICIPANTES



Chaire d'étude Claire-Bonenfant
sur la condition des femmes



1/3

Les femmes de 35 ans et plus dans la région de Charlevoix - comment les programmes et mesures d'employabilité pourraient-ils mieux répondre aux besoins et aux réalités de ces femmes?

Formulaire de consentement

Présentation des chercheuses

Cette recherche est réalisée dans le cadre de l'Entente spécifique en matière de condition féminine dans la région de la Capitale Nationale pour la Conférence régionale des élus. Elle est dirigée par Madame Hélène Lee-Gosselin, Ph.D., professeure au Département de management à l'Université Laval. Son équipe est composée d'une étudiante à la maîtrise.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

Nature de l'étude

La recherche a pour but d'étudier les obstacles qui freinent la participation volontaire des femmes aux programmes et mesures d'employabilité. Plus particulièrement, l'analyse portera sur les dimensions suivantes :

- les réseaux sociaux;
- la situation personnelle;
- les expériences antérieures de programmes d'employabilité;
- les attitudes / croyances envers les possibilités d'emploi;

Déroulement de la participation

Votre participation à cette recherche consiste à donner une entrevue d'une durée d'environ 45 minutes. Un enregistrement audio est prévu si vous êtes d'accord; l'entrevue portera sur les éléments ci-haut mentionnés.

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à votre participation et compensation

Prendre part à cette recherche vous offre une occasion de participer à l'amélioration de l'offre des programmes et mesures d'employabilité et de faire connaître les particularités des femmes qui pourraient, selon vous, être prises en compte par les organismes de formation ou les Centres de femmes. À long terme, vous pourrez profiter de programmes qui tiendront mieux compte de vos particularités.

Une compensation de 40\$ vous sera remise dès la fin de l'entretien.

Vous êtes libre à tout moment de choisir ne pas répondre à certaines questions ou de suspendre l'entrevue pendant quelques instants, ou même d'interrompre l'entretien.

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue. Celle-ci pourra vous mentionner le nom d'une ressource en mesure de vous aider, au besoin.

Participation volontaire et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet de recherche. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquence négative ou préjudice et sans avoir à justifier votre décision; vous bénéficierez tout de même de la compensation. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important d'en prévenir la chercheuse dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits.

Projet approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (no d'approbation 2008-096), le 20 mai 2008

INITIALES ____

Confidentialité et gestion des données

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participantes:

- les noms des participantes ne paraîtront dans aucun rapport;
- les divers documents de la recherche seront codifiés et seule la directrice de recherche et l'étudiante graduée agissant comme intervieweuse auront accès à la liste des noms et des codes/ matricules;
- les données individuelles des participantes ne seront jamais communiquées et les résultats seront présentés sous forme agrégée;
- si certaines réponses individuelles étaient utilisées comme illustration dans les rapports de recherche ou les articles, un pseudonyme serait utilisé pour qu'il soit impossible d'identifier sa provenance.
- les données relatives aux répondantes seront dénominalisées de manière irréversible au terme de l'étude, soit au 1^{er} janvier 2010.

Les informations recueillies serviront à la production de rapports de recherche et d'articles scientifiques et professionnels. Les données dépersonnalisées seront conservées dix ans à compter de la fin du projet afin de permettre la réalisation d'articles scientifiques et professionnels par la directrice de recherche, des étudiants et étudiantes à la maîtrise ou au doctorat, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2020. À l'issue de cette période l'ensemble du matériel, des enregistrements et des données conservés sera définitivement détruit.

Dans un souci de protection, le ministère de la Santé et des Services sociaux demande à tous les comités d'éthique désignés d'exiger que le chercheur conserve, pendant au moins un an après la fin du projet, la liste des participants de la recherche ainsi que leurs coordonnées, de manière à ce que en cas de nécessité, ceux-ci puissent être rejoints rapidement.

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche ou sur les implications de votre participation, veuillez communiquer avec Madame Hélène Lee-Gosselin, professeure au département de management de l'Université Laval, au numéro suivant : (418) 656-2131, poste 3783 ou à l'adresse courriel suivante : Helene.Lee-Gosselin@fisa.ulaval.ca

Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude et nous vous remercions d'y participer.

Signature

Je soussignée, _____ consens librement à la recherche intitulée : « Les femmes de 35 ans et plus dans la région de Charlevoix – comment les programmes et mesures d'employabilité pourraient-ils mieux répondre aux besoins et aux réalités de ces femmes ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche.

Je suis satisfaite des précisions et réponses que la chercheuse m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Je soussignée, _____ consens librement à ce que l'entrevue soit enregistrée et retranscrite intégralement.

Signature de la participante

Date

Je désire recevoir un court résumé des résultats de la recherche à l'adresse suivante :

(Les résultats de la recherche ne seront pas disponibles avant le 1^{er} septembre 2009, le temps d'analyser les données et de rédiger les différents rapports)

* Dans le cas où l'adresse à laquelle vous souhaitez faire parvenir les résultats changeait d'ici au 1^{er} septembre 2009, veuillez en tenir informée l'équipe de recherche.

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension de la participante.

Signature de l'intervieweuse

Date

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval :

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320
2325, rue de l'Université
Université Laval
Québec (Québec), G1V 0A6
Renseignements-Secrétariat : (418) 656-3081
Télécopieur : (418) 656-3846
Courriel : info@ombudsman.ulaval.ca